

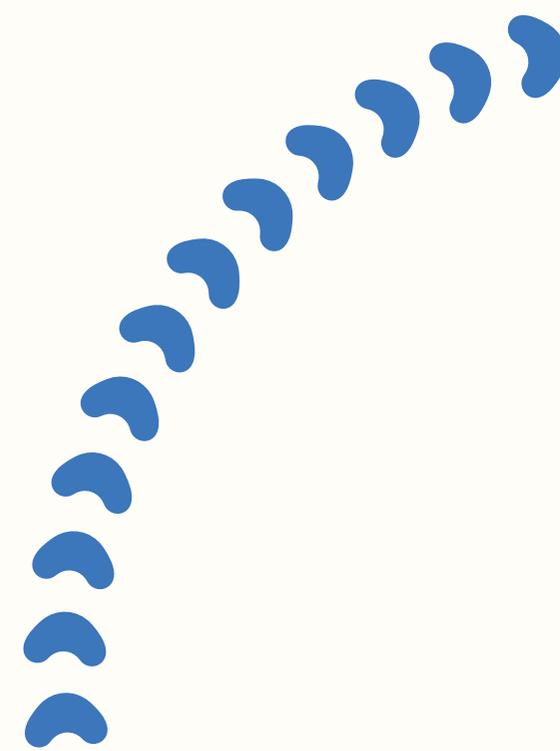


# Relatório de Sustentabilidade GRI 2023



# Sumário

Mensagem do Presidente	3	<b>Nossos Parceiros do Coração</b>	<b>43</b>
Nossa Missão e Visão	5	Direitos Humanos e Práticas Justas de Trabalho	45
Nossos Princípios e Valores	6	Gestão de Fornecedores	77
Destaques	7	Qualidade dos Produtos	80
<b>Nosso Contexto ESG</b>	<b>10</b>	Impacto na Comunidade	88
Nosso Relatório de Sustentabilidade	14	<b>Nosso Compromisso com o Meio Ambiente</b>	<b>105</b>
Global Reporting Initiative (GRI)	15	Gestão de Resíduos	107
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	16	Logística Reversa	110
Processo de Materialidade	17	Estratégia Climática	117
<b>Nossas Raízes</b>	<b>18</b>	<b>Anexos</b>	<b>123</b>
Onde Tudo Começou	20	Créditos	124
Nossas Fontes de Vida	23	Índice de Desenvolvimento Sustentável	125
Cuidar é Preciso	32	Índice GRI	126
Todo o Cuidado do Mundo	34		
Privacidade e Segurança da Informação	41		



# Mensagem do Presidente

2023 – Novos por fora, mas com a essência de sempre

GRI 2-22

## Mudar é preciso.

2023 foi um ano de mudanças. Afinal, o mundo está em constante movimento. Muitos acontecimentos marcaram este ano tão intenso para todos(as).

Nós do varejo somos muitos acostumados com esta dinâmica. A economia, a política e todo o sistema fazem parte do nosso radar, pois impulsionam os negócios pelos quais somos apaixonados(as). Mudamos o tempo todo para acompanhar as pessoas e as tendências, pois o dia a dia da empresa é dinâmico, o que determina nosso jeito de ser e trabalhar.

Falar de mudanças ainda nos faz refletir sobre o que já fizemos, o quanto continuamos a nos transformar para chegar até aqui e o quanto ainda vamos fazer.

2023 foi um ano de discussões e definições profundas sobre o Planejamento Estratégico, precisamos pensar além e nos antecipar para o futuro. Foi um ano marcado pela união de toda a liderança da

companhia para pensar e definir os próximos passos que daremos. Este plano nos mantém alinhados com o crescimento e com a vontade de fazer certo, bem e melhor. É a bússola que norteia a evolução que nos conecta diretamente com os clientes e colaboradores.

Estes movimentos testam a capacidade de nos adaptar, protagonizar o espaço no mercado e nas regiões que atuamos, mostrando as forças em entregar o melhor para os clientes, sempre pensando em pessoas e sabendo o quanto elas são determinantes para que tudo aconteça.

Consolidar as estratégias de futuro nos impulsiona, também, para mantermos a força no presente e na realidade viva do dia a dia. Como parte da renovação, fizemos a revisão da marca e nos tornamos o Grupo Amigão, que comunica ainda mais próximo dos(as) clientes, colaboradores(as) e parceiros(as). O grupo conta com a estrutura administrativa to-

talmente reformada, dois Centros de Distribuição - continuamos presente na cidade de Paiçandu (PR) e tivemos a cerimônia de inauguração na cidade de Penápolis (SP).

Assim, enfatizamos nossos valores e os melhores desejos de servir bem com excelência, para assim, atender o que as pessoas e clientes buscam. A marca Amigão do varejo vem com a força do nosso coração e o Stock Atacadista se mantém para atender os(as) clientes do atacarejo.

Deste modo, como o negócio cresce, aumenta também a capacidade que temos de impactar as comunidades, as ações e projetos. Com o apoio de toda alta liderança, 2023 foi um ano de muito reconhecimento para os temas ESG e de entregas importantes que deram visibilidade para a companhia.

Foram criados os dez Comitês ESG para envolver

os(as) colaboradores(as) nas iniciativas relacionadas aos principais temas materiais. Com isso, o envolvimento de toda a organização se mantém vivo e as familiaridade com os assuntos também. Nos orgulha constatar quantos indicadores já temos. Isso tudo desperta ainda mais a motivação para contribuirmos de alguma forma para um mundo melhor. Os grupos trabalham não só em novos projetos, mas no aprofundamento dos temas, dando visibilidade para as melhores práticas e as possibilidades que temos.

O registro deste relatório escreve mais um capítulo da nossa história, que nos torna orgulhosos(as) e motivados para continuar todos os dias e fazer cada vez mais amigos(as) e clientes.

Não posso deixar de agradecer a todos que nos acompanham nesta jornada, e desejar que no final do dia, lembrem da importância e do real significado de ser “**MAIS QUE AMIGO, É AMIGÃO**”.

**Boa leitura!**  
**Um abraço.**



**Carlos Alberto Tavares Cardoso**

Diretor Presidente – Grupo Amigão

# Nossa Missão

Nossa missão é facilitar a vida de nossos(as) clientes, oferecendo produtos e serviços de qualidade e de forma sustentável

# Nossa Visão

Nossa visão de futuro é manter a tração de crescimento real para sustentar a companhia posicionada entre os 20 maiores supermercados do país, compatibilizando as ações de crescimento com resultado e rentabilidade definida estrategicamente.



## Crescimento

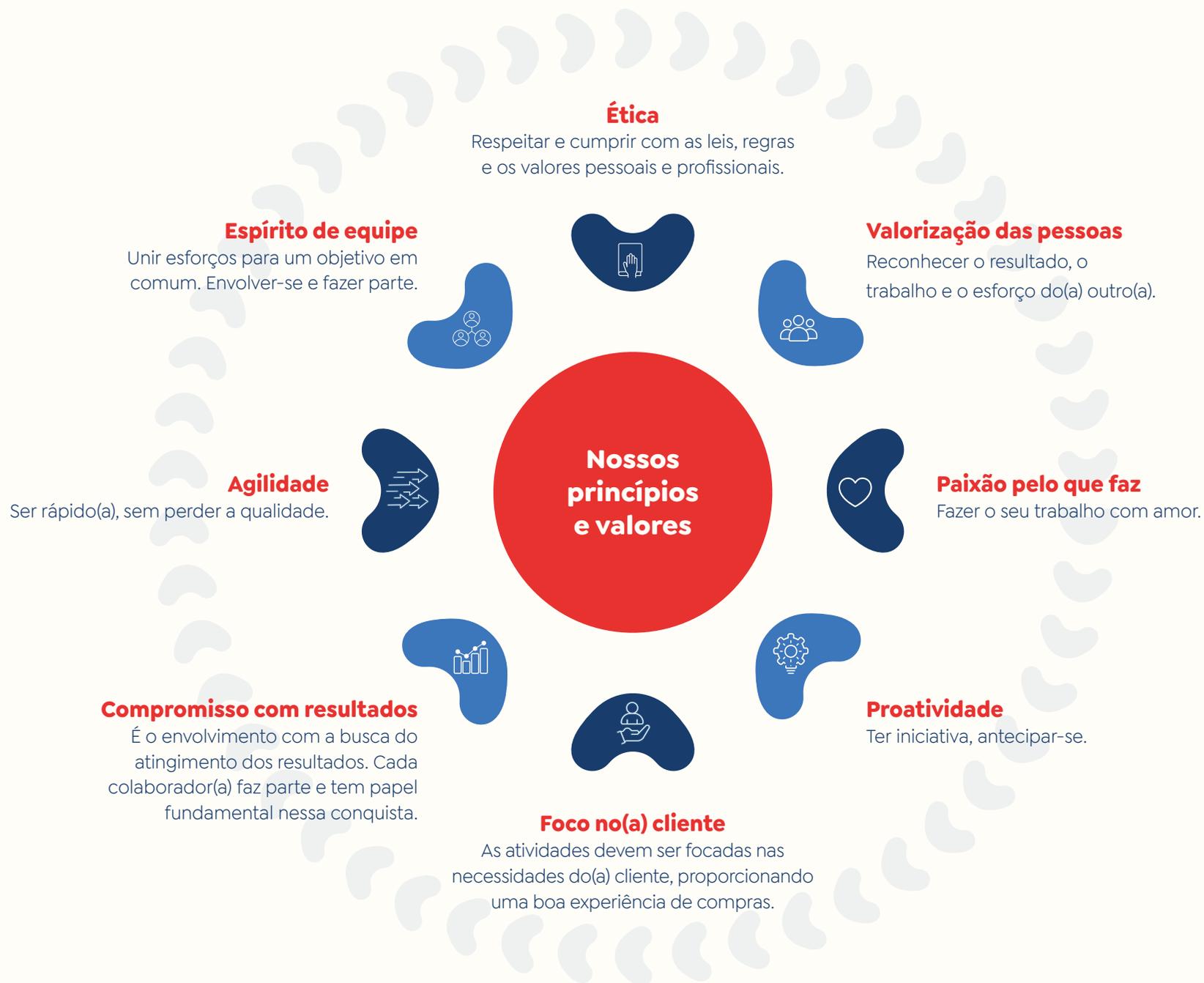
Ser a primeira opção de compra dos consumidores nas regiões onde atuamos, ou seja, ter uma participação de mercado maior do que os nossos concorrentes, mantendo tração de crescimento com posição de destaque nos rankings supermercadistas.

## Produtividade

Manter e aprimorar processos, sistemas, análise de dados, redução de perdas e custos, motivando a colaboração entre todas as áreas da companhia, ganhando produtividade sincronizada com a escala de crescimento.

## Rentabilidade

Ser capaz de gerar resultados sustentáveis para a companhia, compatibilizando as aspirações de crescimento com resultados esperados nos planos de negócios.



# Destaques

## Estruturação do Comitê ESG



**3 milhões de clientes cadastrados no Clube Amigão**



**1º Supermercado a lançar uma assistente virtual utilizando Inteligência Artificial (IA)**

**A inteligência é artificial, mas o carinho vem do coração.**

**1º chat com IA de um supermercado no Brasil.**



## Inauguração CD Penápolis



## Mudança de Marca



## Certificação LEED



## RAMA 2023\*



\*O RAMA monitora frutas, verduras e legumes comercializados em nossas unidades, garantindo que estejam em conformidade com os limites de resíduos químicos estabelecidos. O Grupo Amigão recebeu o Prêmio RAMA 2023, referente ao ano de 2022, pois esteve entre os três melhores resultados quando comparado aos 74 Supermercados nacionais que participam voluntariamente do RAMA. Vale ressaltar que o Grupo Amigão ganhou por dois anos consecutivos.

# Premiações e Reconhecimentos



## Selo Social

Reconhecimento pelo projeto Recicla Óleo nas Escolas (Maringá-PR).



## Selo Sesi ODS

Reconhecimento do impacto ambiental e inovação promovido pela Estação de Reciclagem Amigão (Maringá-PR).



## Selo ACIM

Certificação Ouro com o reconhecimento de projetos que contribuem para o alcance dos 17 ODS.



## Certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)

no Centro de Distribuição de Penápolis-SP.\*

\*O LEED certifica boas práticas e sustentabilidade no processo de desenvolvimento de projetos e execução de construções.



**ISO 9001 - Sistema de Gestão de Qualidade da Panificação\***



**Prêmio ABEMD**

Prêmio categoria Bronze, especialidade CRM/Loyalty - Campanha de Comunicação.



**ADVBPR – Top Marketing Varejo 2023**

Amigão Supermercados - melhor case de marketing na categoria de varejo do Paraná.



**Top of Mind Maringá - PR**

Maior pesquisa de opinião pública de Maringá. Amigão ficou em:  
1º lugar na categoria Supermercados;  
2º lugar na categoria geral de marcas mais lembradas.

\*O Sistema de Gestão de Qualidade da indústria de Panificação é certificado pela ISO 9001:2015 (International Organization for Standardization), cumprindo requisitos específicos relacionados ao gerenciamento de qualidade que otimizam processos e a oferta de produtos e serviços consistentes aos consumidores.



# Nosso Contexto ESG

# Nosso Contexto ESG

Tudo tem um começo. Entendemos que contar a nossa história seria importante para todos(as) os(as) leitores(as) deste relatório, não só para compartilhar o orgulho que temos por tudo o que já realizamos até aqui, mas também para servir de inspiração para pessoas e organizações. Sabemos que ninguém faz nada sozinho e somos muito gratos por todas as pessoas que fizeram e fazem parte do Instituto.

A cabeça e o coração agem em conjunto quando falamos dos negócios e do nosso jeito de ser. E de forma muito natural, o Instituto nasceu a partir de mentes empreendedoras que sempre seguiram valores familiares muito sólidos. Juntamente com a vontade de realizar grandes feitos, a garra e a força sempre estiveram presentes nos negócios e em como fazemos sempre o melhor para os(as) clientes.

Assim é o varejo: feito de pessoas, para pessoas.

A evolução foi natural, e a cada ano as ações e novos projetos ganhavam

espaço. A consciência de que o varejo pode impactar muitas pessoas já existia e cresceu a cada passo, como forma de acompanhar a expansão dos negócios.

Um gesto com a comunidade local ganhava visibilidade em tempos que as redes sociais eram meramente as fotografias em papel. Sempre fizemos questão de incentivar o melhor atendimento para todos(as) os(as) clientes. Nosso jeito de acolher tem longa data e essa forma de trabalhar é percebida também pelas comunidades em que estamos.

No ano de 2002, a senhora Iraci Vilella Louzada, cliente na unidade da Av. Tuiuti, em Maringá - PR, fez uma cirurgia na coluna e ficou acamada por 1 ano e 9 meses. Nesse período, ela morava sozinha e passou a receber atendimento na loja por meio telefônico. A cada vez que precisava fazer compras, ligava na loja, dizia o que precisava e os(as) colaboradores(as) separavam, entregavam e organizavam os produtos para ela. Nas palavras de Iraci:

“

Eles(as) entregavam e guardavam, a compra seca no armário, o gelado na geladeira, limpavam o chão e deixavam tudo arrumado. Depois que voltei a andar, tive que aprender a mexer no caixa eletrônico e os(as) funcionários(as) sempre me ajudaram. Sempre fui muito bem atendida.”

**Iraci Louzada e Gerente da Unidade de Tuiuti**



São inúmeras histórias de clientes que se lembram do tempo em que foram atendidos diretamente pelos nossos fundadores. Seja pelos negócios ou pelas ações sociais, o fio condutor para todas essas movimentações são pessoas.

O jeito de fazer as coisas não poderia ser de forma diferente no Instituto. Sempre tivemos a preocupação em nos fazer presentes nas comunidades que estamos alocados. E cada nova loja sempre é vista como uma nova possibilidade de fazer o bem.

Em 2018, o departamento de Recursos Humanos passou a fazer a gestão do Instituto que antes era administrado pelo departamento de Marketing. A partir desta mudança, iniciou-se uma nova fase que cresce até os dias de hoje.

“É maravilhoso poder acompanhar a evolução de projetos tão especiais que impactam as pessoas e a vida delas. Este é um tema da empresa toda e a criação dos comitês incentivou os(as) colaboradores(as) a fazerem parte desta jornada.” Cleide Nakashima – Diretora de Desenvolvimento Humano e Organizacional

E foi sempre com a contribuição de toda a empresa que o Instituto seguiu, com novas ideias, planejamento e estratégias.

Em 2021, influenciado pelo Diretor Financeiro Vladimir Fortes Santos, o Instituto iniciou a elaboração do relatório anual, em conformidade com as diretrizes internacionais do GRI (Global Reporting Initiative).

A partir disso, sentimos a necessidade de garantir que os assuntos tratados pela companhia fossem do interesse de todos(as) os(as) envolvidos(as). Por isso, juntamente com uma consultoria parceira, iniciamos um processo estruturado de identificação das partes interessadas para que fosse possível também construir a nossa própria Matriz de Materialidade.

A interação com os diversos públicos é inerente ao negócio e valorizamos muito essas interações. Por isso, manter um canal aberto de escuta é muito importante para termos visibilidade na Esfera de Influência. A priorização dos grupos e a definição dos temas de maior relevância nos norteia para sermos mais consistentes e focados no que é importante.

A contribuição de quase duas mil pessoas nos trouxe subsídios para visualizar a Matriz de Materialidade, considerando as temáticas relevantes para a empresa e para os stakeholders.

Como resultado, obtivemos uma lista de dez temas materiais totalmente alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS).





A elaboração de um relatório que nos orienta a seguir as referências internacionais nos oferece a possibilidade de enxergar o potencial de desenvolvimento. Adicionalmente, tivemos acesso aos indicadores do Instituto Ethos, ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Valores Brasileira) e o SASB (Sustainability Accounting Standards Board – Conselho dos Padrões Contábeis de Sustentabilidade) para agregarem mais elementos para a fotografia de como estamos.

Quando se fala em ESG, o mundo se une. As parcerias surgem e os olhos se voltam para o bem comum. Seja você uma empresa ou pessoa física, para contribuir para um mundo melhor já temos muitas referências e inúmeros

projetos e propósitos que podem ser seguidos. Basta começar.

Entenda o seu negócio e a proporção de impacto que ele pode gerar. Não perca a oportunidade de contribuir. Nós continuamos com a nossa energia que é abastecida todos os dias pelos clientes e colaboradores. Sabemos que uma empresa que cresce por si é valorizada pelos resultados que obtém e, atualmente, pela responsabilidade e envolvimento com as temáticas ESG.

No final, fazemos o que é certo e nos tornamos agentes a mudança. Juntos transformamos o mundo em um lugar melhor e mais sustentável.

“ESG é um caminho sem volta para as empresas e é imprescindível que toda a liderança da companhia esteja engajada nestas temáticas.”

**Prof. Rosetti**  
Conselheiro Grupo Amigão



# Nosso Relatório de Sustentabilidade

A transparência, a retidão, a integridade ética e a sustentabilidade constituem pilares fundamentais da cultura da Companhia. Esses valores estão enraizados em nossa essência desde a fundação e são evidentes ao longo deste documento.

Este ano mantivemos o compromisso de publicar o Relatório de Sustentabilidade em conformidade com as diretrizes internacionais da **Global Reporting Initiative (GRI)**, que garante transparência nas relações e mostra que aderimos a padrões internacionais para consolidar os avanços alcançados em práticas ambientais, sociais e de governança. Em consonância com a dedicação à transparência, o relato representa um meio eficaz de compartilhar as contribuições que fizemos no último ano. [GRI 2-14 • 2-29](#)

Identificamos oportunidades para aprimorar as práticas ESG que adotamos, alinhadas às expectativas das partes interessadas e ao fortalecimento do papel que exercemos na construção de um futuro mais sustentável e próspero.

Reconhecemos a importância das partes interessadas nos processos de análise de materialidade, pois garantem que suas perspectivas e contribuições continuem a moldar um caminho sustentável. O escopo deste relatório inclui informações do Grupo Amigão e abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, além de coincidir com o exercício fiscal da Companhia e as demonstrações financeiras individuais e consolidadas em 31 de dezembro de 2023, e relatório do auditor independente.

[GRI 2-2 • GRI 2-3](#)

Agradecemos a todos que contribuíram para este processo e convidamos vocês a explorar este Relatório de Sustentabilidade GRI, que testemunha nosso contínuo compromisso com a construção de um futuro mais sustentável e inclusivo.

Se você tiver dúvidas, sugestões ou quiser saber um pouco mais sobre algum tema apresentado, escreva para [instituto@grupoamigao.com](mailto:instituto@grupoamigao.com).

[GRI 2-3](#)

Boa leitura!



# Global Reporting Initiative (GRI)

As diretrizes do Global Reporting Initiative (GRI) orientam a produção deste relatório e padronizam as informações para todas as organizações do mundo. Assim como nos anos anteriores, reportamos as ações em prol da sustentabilidade, em confor-

midade com as normas internacionais. Isso demonstra e complementa o momento de transformação e a maturidade do Grupo Amigão em produzir com excelência e prestar contas à sociedade, conforme as diretrizes internacionais.



O GRI é uma organização Holandesa que fornece padrões globais para parametrizar os Relatórios de Sustentabilidade, fornecendo uma linguagem comum para as instituições comunicarem seus impactos.

# Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS)

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) representam uma abordagem ampla e integrada para enfrentar os desafios globais que afetam o desenvolvimento humano, econômico e ambiental. Compreendendo 17 metas interconectadas, os ODS fornecem um roteiro abrangente para abordar questões urgentes, como pobreza, desigualdade, mu-

dança climática e degradação ambiental.

Ao receber o Prêmio SESI ODS, o Grupo Amigão é reconhecido não apenas por sua adesão abrangente aos 17 ODS, mas também por suas práticas inovadoras que demonstram impacto local tangível.

1. Erradicação da Pobreza
2. Fome Zero e Agricultura Sustentável
3. Saúde e Bem-Estar
4. Educação de Qualidade
5. Igualdade de Gênero
6. Água Potável e Saneamento
7. Energia Limpa e Acessível
8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico
9. Indústria, Inovação e Infraestrutura
10. Redução das Desigualdades

11. Cidades e Comunidades Sustentáveis
12. Consumo e Produção Responsáveis
13. Ação Contra a Mudança Global do Clima
14. Vida na Água
15. Vida Terrestre
16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes
17. Parcerias e Meios de Implementação



# Processo de Materialidade

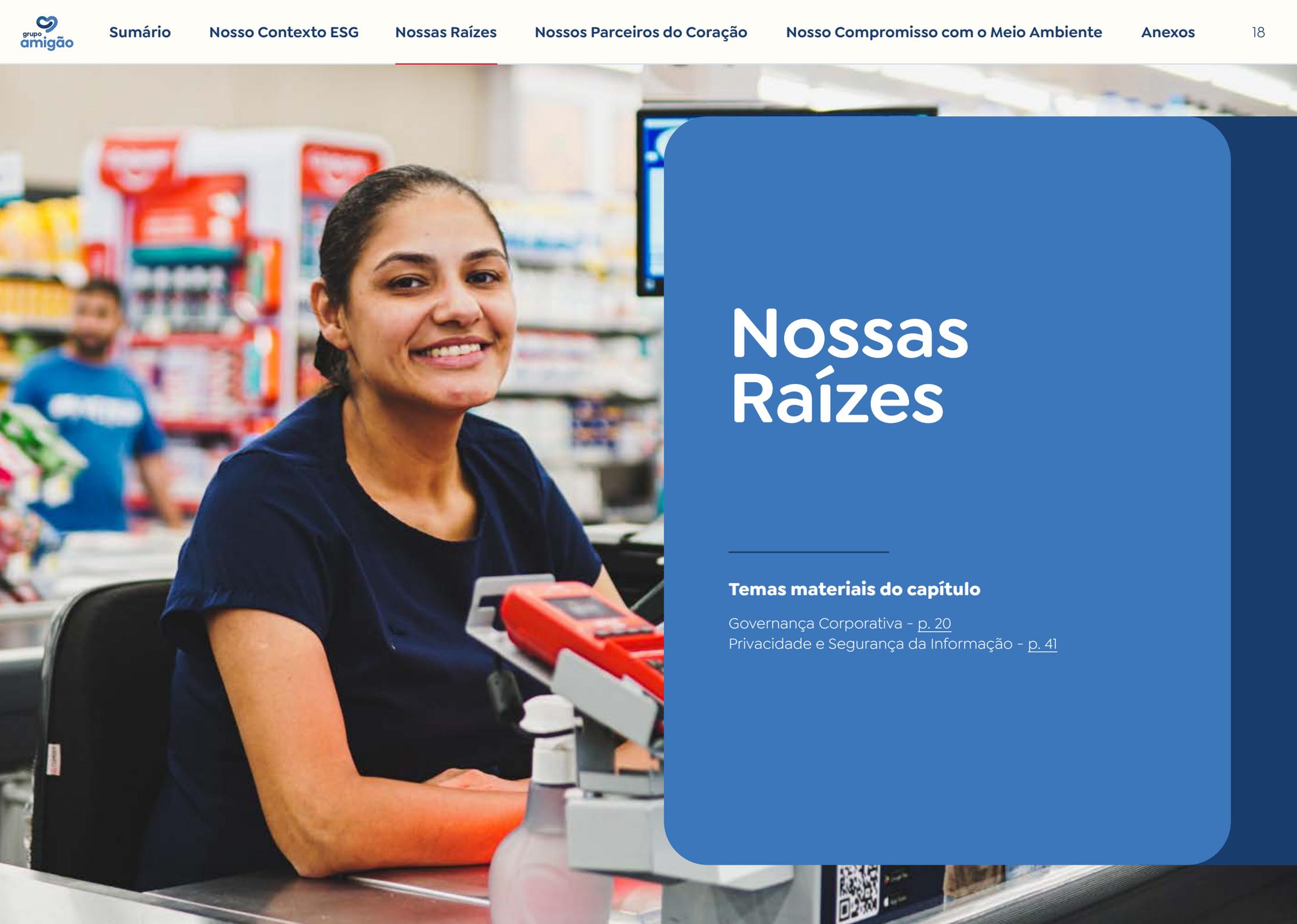
Para garantir uma gestão sustentável e eficaz, o Grupo Amigão implementou, a partir de 2021, uma estrutura de materialidade sólida. A materialidade, neste contexto, engloba todos os elementos relevantes e significativos para a organização, sob a perspectiva das partes interessadas, tais como colaboradores(as), clientes, fornecedores(as), investidores(as) e a comunidade. [GRI 3-1](#)

Após um diálogo profundo com todas as partes, foi possível identificar os temas prioritários que impactam nosso modelo de negócio. A Matriz de Ma-

terialidade e os Temas Materiais resultantes desse processo - **Governança Corporativa, Direitos Humanos e Diversidade, Práticas Justas de Trabalho, Privacidade e Segurança das Informações, Gestão de Fornecedores, Impacto na Comunidade, Qualidade dos produtos, Gestão de Resíduos, Logística Reversa e Estratégia Climática** - foram então amplamente trabalhados e monitorados ao longo dos últimos três anos. Os resultados deste monitoramento foram minuciosamente documentados e comunicados no presente Relatório de Sustentabilidade. [GRI 3-1](#) • [GRI 3-2](#) • [GRI 2-29](#)

Para obter uma compreensão mais abrangente do Processo de Materialidade, convidamos vocês a acessar o link:





# Nossas Raízes

---

## Temas materiais do capítulo

Governança Corporativa - [p. 20](#)

Privacidade e Segurança da Informação - [p. 41](#)

ESG



Tradução:  
Governança Corporativa

overnance

## Introdução e Forma de Gestão

GRI 3-3

A busca e compromisso com as melhores práticas de governança corporativa são importantes direcionadores da atuação. Em nossa estrutura, contamos com conselheiros experientes em diversos campos, que incluem operações e finanças, que participam ativamente dos conselhos de administração. Realizamos reuniões mensais para analisar os indicadores de desempenho do negócio e acompanhar de perto as diretrizes estratégicas da nossa empresa.

## Onde tudo começou

Dizem que uma ideia surge de necessidades e de motivações que nos inquietam e nos colocam em movimento. Conhecer a história, os acontecimentos importantes e os desafios, nos faz compreender a trajetória do Grupo Amigão e todas as ideias que contribuíram para os 47 anos de vida. Vida essa pautada em valores fortes, pensamentos inquietos e inovadores e pessoas diferenciadas que tornam as ideias reais e fazem acontecer. Toda essa construção e sequência de realizações, desafios e aprendizados compõem cada fragmento das nossas raízes e da essência desta companhia que, por sua vez, busca fazer o bem e o melhor para os(as) clientes.

A idealização de um negócio e o avanço de resultados e o trabalho duro desde sempre caracterizaram os fundadores da organização e suas famílias que construíram uma empresa com ideais e projetos pioneiros. Antes ainda dos atuais modismos e siglas, as raízes do Grupo Amigão já tinham suas vertentes sociais e ambientais. É interessante perceber que, de forma orgânica, o desenvolvimento das temáticas de sustentabilidade sempre foi considerado como parte do negócio. Com isso, as ações foram crescendo e deram forma ao Instituto que existe hoje. Para os fundadores do Grupo Amigão, trabalhar da forma certa é sempre o mais correto a fazer.



ESG é fazer a coisa certa, e fazer o que é certo nunca dá errado. Trabalhar em prol das temáticas ESG é seguir o caminho correto nas organizações."

**Jefferson Nogaroli** – Chairman Grupo Amigão

# A formação do Instituto

Tudo começou no ano de 2004 e, desde então, o trabalho continua e o Instituto ganha reconhecimento e visibilidade pela atuação. Sempre construído a várias mãos, a história tem marcos importantes, e contribuições de lideranças que passaram e algumas que permanecem até hoje.

2004



Fundação do Instituto São Francisco

2005



Início do Programa Nutrindo a Vida

2006



Participação no programa de logística reversa de baterias de celular

2007



Início do Programa Qualificar para Resgatar, oferecendo qualificação profissional para famílias em vulnerabilidade

2009



Instituto São Francisco começa a fazer parte do COMDEMA

2010



Com a união das empresas, o Instituto São Francisco mudou de nome para Instituto CSD

2011



Lançamento do Programa Recicla óleo nas Escolas

2012



Participação no V Congresso Nós Podemos Paraná, com a temática “Estratégias para desenvolvimento local e os Objetivos de Desenvolvimento de Milênio (ODM)”

2013



Participação do II Ciclo de Diálogos do Pacto Global para discutir os ODM

2014

Instituto comemora uma década de atuação

2015

Recebemos o prêmio do 1º concurso de Boas Práticas: Educando na sustentabilidade promovido pelo CPCE (Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial)

2016

Instituto Cidade Canção assina Termo de Adesão aos ODS

2017

O programa Recicla Óleo recebe Menção Honrosa no Congresso Sesi ODS

2018

Instituto passa a ser gerido pela área de RH e passa a se chamar Instituto CSD

2019

Publicação do primeiro Relatório Anual com informações referentes à toda companhia, indo além das ações do Instituto CSD

2020

Lançamento do programa de voluntariado empresarial

2021

Publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade nos padrões GRI

2022

Temas ESG discutidos em reunião de Planejamento Estratégico

2023

Passamos a nos apresentar como Instituto Amigão



# Nossas fontes de vida

Manuel Cardoso e Valdir Nogaroli (in memoriam) em momentos diferentes da vida colocaram em prática, junto com suas famílias, negócios que tinham como única certeza: SERVIR O(A) CLIENTE. As histórias dos fundadores que se dedicam ao varejo alimentar em momentos diferentes (1977 e 1982 – saiba mais) nos mostra a energia e dinamicidade deste ne-

gócio que vive por meio de pessoas que são apaixonadas pelo que fazem desde sempre.

Além disso, respiram e inspiram profissionais que fazem carreira no mercado de varejo, com a essência de valores sólidos.



## 1977

1ª loja Cidade Canção é inaugurada na Av. São Domingos, em Maringá - PR.

## 1982

Primeiro Armazém São Francisco é inaugurado na Av. das Palmeiras em Maringá - PR.

## 2004

Nasce o Instituto São Francisco, como braço socioambiental.

## 2010

Entrada do fundo de investimento inglês Actis ao Grupo;

Fusão das duas redes em Maringá, totalizando 28 lojas. Nasce a CSD.

## 2018

Inauguração da primeira loja no formato atacarejo com a marca Stock, na cidade de Araçatuba - SP;

Criação do Clube de Fidelidade para clientes - Clube+.

## 2016

Inauguração do Centro de Distribuição de apoio na cidade de Lins - SP.

## 2014

A CSD adquire a rede Amigão Supermercados, localizada no interior de São Paulo, com 10 lojas;

Inauguração do Centro de Distribuição da Companhia na cidade de Paiçandu - PR.

## 2019

Alcançamos a marca de 1 milhão de clientes no Clube+.

## 2020

Adquirimos duas redes de panificação: EBC e Dutrigo, localizadas em Maringá - PR, para apoiar o crescimento da companhia;

Ampliamos o nosso e-commerce para 39 lojas, pensando em atender melhor nosso(a) cliente devido à pandemia.

## 2021

Lançamento de 49 produtos das marcas próprias Benev e Magni.

## 2023

Unificação das marcas do varejo e criação da marca institucional Grupo Amigão - agregando lojas do varejo (Amigão), atacarejo (Stock Atacadista), Panificação, Centros de Distribuição e Administração Central.

## 2022

Retorno do capital acionário para as famílias fundadoras;

Lançamento de 30 novos produtos de marca própria;

Novo reposicionamento.

As sementes plantadas tornaram-se raízes em três estados brasileiros e totalizam a penetração em 35 cidades. Nossas 71 lojas formam uma raiz contínua que cresce todos os anos. Em 2023, foram inauguradas as lojas nas cidades de Naviraí – MS - e Andradina – PR -, avaliadas detalhadamente para oferecer as melhores opções de sortimento para os clientes locais.

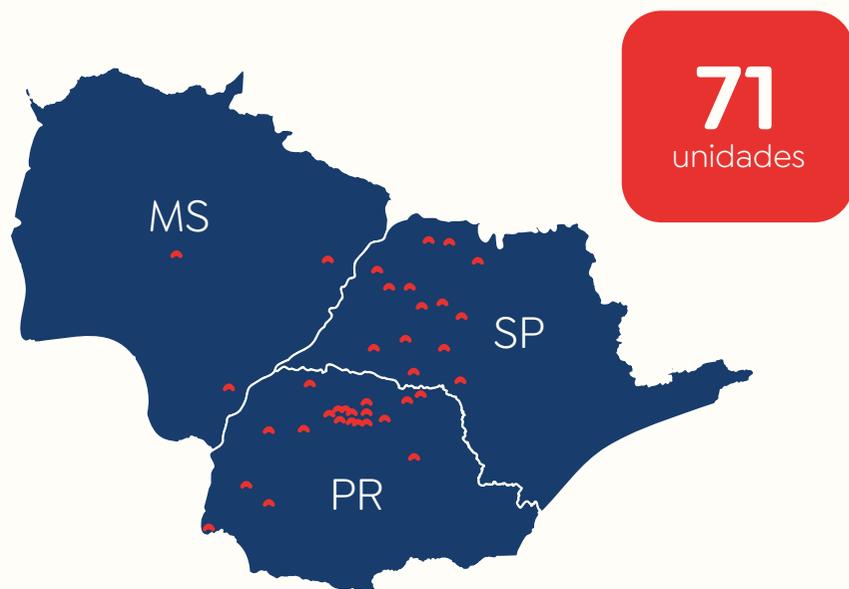
“

O crescimento dos negócios é resultado de muito trabalho, dedicação e da nossa capacidade de sermos melhores a cada dia e de nos adaptarmos às mudanças para atender os clientes todos os dias."

**Carlos Alberto  
Tavares Cardoso**  
Diretor Presidente  
Grupo Amigão



## Novas lojas por região



### Indústria de Panificação

Maringá - PR: ROD PR-317, S/N - Parque Industrial, 87065-005.



### Sede Administrativa

Maringá - PR: Av. Carlos Correia Borges, 1188 - Jardim Guaporé, 87060-000.



### Centros de Distribuição

Penápolis - SP: ROD-425, KM 283 - Fazenda Boa Vista, 16300-001.

Paiçandu - PR: Av. Ivaí, lotes 85, 86 e 87 - Centro, 87140-000.

### São Paulo

15 municípios

Andradina, Araçatuba, Assis, Birigui, Fernandópolis, Lins, Marília, Mirandópolis, Ourinhos, Penápolis, Presidente Prudente, Promissão, São José do Rio Preto, Tupã e Votuporanga.



**24**  
unidades



**1**  
unidade

### Mato Grosso do Sul

3 municípios

Dourados, Naviraí e Três Lagoas.



**3**  
unidades

### Paraná

20 municípios

Apucarana, Araçatuba, Bandeirantes, Cambé, Cascavel, Cianorte, Cornélio Procópio, Foz do Iguaçu, Jandaia do Sul, Londrina, Mandaguari, Marialva, Maringá, Paiçandu, Paranaíba, Rolândia, Sarandi, Telêmaco Borba, Toledo e Umuarama.



**38**  
unidades



**5**  
unidades

## Localização

### Centro de Distribuição

Paiçandu - PR

Expedição para lojas de Apucarana - PR, Araongas - PR, Bandeirantes - PR, Cambé - PR, Cianorte - PR, Cornélio Cornélio - PR, Dourados - MS, Foz do Iguaçu - PR, Jandaia do Sul - PR, Londrina - PR, Mandaguari - PR, Marialva - PR, Maringá - PR, Naviraí-MS, Paiçandu - PR, Paranavaí - PR, Rolândia-PR, Sarandi - PR, Toledo - PR e Umuarama - PR.

**21.574**

m<sup>2</sup> com

**20.500**

posições pallet

**51 375**

docas colaboradores(as)



### Centro de Distribuição

Penápolis - SP

Expedição para lojas de Andradina - SP, Araçatuba - SP, Assis - SP, Birigui - SP, Fernandópolis - SP, Lins - SP, Marília - SP, Mirandópolis - SP, Ourinhos - SP, Penápolis - SP, Presidente Prudente - SP, Promissão - SP, São José do Rio Preto - SP, Três Lagoas - MS, Tupã - SP e Votuporanga - SP.

**26.410**

m<sup>2</sup> com

**24.300**

posições pallet

**52 264**

docas colaboradores(as)



## Indústria de Panificação

Maringá - PR

Produção de congelados, refrigerados, assados das Padarias das nossas unidades.

560

toneladas mensais de produto

215

colaboradores(as)



## Sede Administrativa

Maringá - PR

425

colaboradores(as)

2.846,30

m<sup>2</sup>

23

departamentos

1.879

fornecedores(as) atendidos



## Lançamentos de marca própria em 2023 GRI 2-6

Produto	Versões	Lançamento	Produto	Versões	Lançamento
1  Escova Limpeza Magni	Multiuso	Janeiro	5  Fubá Magni	500 g e 1 kg	Fevereiro
2  Rodo Plástico Magni	40 cm	Janeiro	6  Limpador de Vidro Magni	Com e sem spray - 500 ml	Fevereiro
3  Pá de Lixo Plástica Magni	Com cabo e sem cabo	Janeiro	7  Polvilho Azedo Magni	500 g	Fevereiro
4  Vassoura Magni	Canto e multiuso	Janeiro	8  File de Tilápia Congelado Magni	400 g	Março

Produto			Versões			Lançamento		
9		Achocolatado Pó Magni	Sachês: 550 g, 700 g e 1,02 kg			Abril		
10		Achocolatado Pó Magni	Caixa 200 g			Maio		
11		Chocolate Pó Magni	Caixa 200 g			Maio		
12		Amido Milho Magni	Caixas: 200 g e 500 g			Maio		
13		Vinagre de Álcool Magni	750 ml			Junho		
14		Macarrão Sêmola com Ovos Magni	Espaguete; parafuso; penne - 500 g			Julho		
15		Macarrão Sêmola Magni	Espaguete; parafuso; penne - 500 g			Julho		
16		Macarrão Instantâneo Magni	Sabores: carne; galinha caipira; galinha - 85 g			Julho		
17		Azeite Extra Virgem Magni	500 ml			Agosto		
18		Água Sanitária Magni	1 L, 2 L e 5 L			Agosto		

Produto			Versões			Lançamento		
19	 Água Sanitária Magni	1 L, 2 L e 5 L		Agosto				
20	 Banco Dobrável Multifuncional Magni	Cinza e preto		Setembro				
21	 Vinagre de Álcool Saborizado Magni	Uva e maçã		Outubro				
22	 Barra Cereal Magni	Sabores: brigadeiro; castanha com chocolate; frutas vermelhas com chocolate; morango; cranberry; maçã com canela - 66 g		Outubro				
23	 Batata Long Chips Magni	Sabores: bacon; original e queijo - 75 g		Novembro				
24	 Mel Silvestre Magni	300 g e 550 g		Novembro				
25	 Polvilho Doce Magni	500 g		Novembro				
26	 Removedor de Esmalte Benev	100 ml		Dezembro				
27	 Tomate Pelado Inteiro Magni	400 g		Dezembro				

**Inovação:**
**27**

novos produtos em 2023

**134**

itens de marcas próprias

# Cuidar é preciso

Nossa liderança é sinônimo de orgulho quando olhamos para trás e vemos os frutos que colhemos diariamente e os impactos que causamos na vida dos clientes. Cada membro do conselho administrativo contribui de diferentes formas e são fundamentais para as inovações e para trazer reflexões sobre o futuro de sucesso da companhia. Somos muito gratos por cada colaborador (a) que passou e por aqueles que continuam conosco no cuidado de tudo que já floresceu até agora. [GRI 2-9](#) • [GRI 2-10](#) • [GRI 2-11](#)



## Conselho de Administração



**Presidente**

Jefferson Nogaroli



**Conselheiro**

Paulo Sérgio Cardoso



**Conselheiro**

Carlos Alberto Tavares Cardoso



**Conselheiro**

Valdir Nogaroli



**Conselheiro Independente**

José Paschoal Rossetti

# Diretoria Executiva



## **Diretor Presidente**

Carlos Alberto  
Tavares Cardoso



## **Diretor de Operações**

Frederico Pereira



## **Diretora de Desenvolvimento Humano e Organizacional**

Cleide Nakashima



## **Diretor de Marketing**

Eandres Gomes Aguiar



## **Diretor Comercial**

Marcos Alessandro  
Pozzi de Carvalho



## **Diretor Administrativo e Financeiro**

Vladimir Fortes Dos Santos



## **Diretor de Logística e Abastecimento**

José Carlos Cipriano



Nosso jeito de trabalhar segue de acordo com a forma como escolhemos tomar decisões e nos relacionamentos que construímos. O diferencial está na sinergia e na coerência do discurso com as atitudes que tomamos".

**Cleide Nakashima**

Diretora de Desenvolvimento Humano e Organizacional

# Todo o cuidado do mundo

## Código de Conduta

O desenvolvimento do Código de Conduta foi liderado pelas áreas de Recursos Humanos, Compliance, Prevenção de Perdas e Jurídico. No processo, todas as áreas envolvidas foram consultadas e após finalizado, o documento passou por aprovação do Conselho de Administração.

Os valores expressos no Código de Conduta estão intrínsecos à cultura da empresa e são incorporados ao planejamento estratégico.

Atualmente, a responsabilidade pela gestão do Código é da área de Compliance, que está sob a supervisão da Diretoria Financeira.

Este Código é aplicável, sem exceção, a todos os colaboradores da empresa e abrange os setores administrativos, Centros de Distribuição, Panificação e todas as bandeiras do Grupo (Amigão Supermercados e Stock Atacadista),

bem como a todos os membros do Conselho de Administração, fornecedores(as), prestadores(as) de serviços e outros contratados(as). As disposições previstas no Código de Conduta devem ser adotadas como referência quanto ao comportamento nos relacionamentos e operações. **GRI 2-10**

Novos(as) colaboradores(as) têm acesso ao conteúdo do Código de Conduta por meio de um curso obrigatório, disponibilizado em nossa plataforma de treinamentos, que permanece disponível a todo momento para leitura e consulta.

Para facilitar o acesso e a compreensão para todas as partes interessadas, como clientes, fornecedores(as) e parceiros(as) de negócios, o documento também está disponível em nosso site.



## Conflito de Interesse e Combate à Corrupção

O conflito de interesse surge quando nossas decisões são motivadas por interesses pessoais e podem resultar em danos à reputação da empresa ou de terceiros(as). Implementamos diversas práticas para mitigar esses conflitos, as quais são comunicadas aos(às) colaboradores(as) e outras partes interessadas. O objetivo é orientar sobre a conduta adequada em situações que possam representar potenciais conflitos de interesse. Algumas dessas práticas incluem:

GRI 2-15 • GRI 2-23



**Política de parentesco:** orienta sobre contratação de familiares;



**Relacionamento íntimo e pessoal:** orienta sobre relacionamentos familiares e amorosos internos;



**Finanças responsáveis:** orienta sobre métodos contábeis dos registros e demonstrações financeiras, para que estejam de acordo com as exigências e práticas legais vigentes;



**Prevenção de fraudes corporativas:** orienta sobre a proibição de práticas ou envolvimento em fraudes e atos ilícitos;



**Auditoria:** orienta sobre o processo de auditoria para validar a veracidade e transparência de nossas informações financeiras;



**Combate à lavagem de dinheiro:** orienta sobre a proibição de tentativas de ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos e sobre a proibição de atuar em nome da empresa com oferecimento de influência indevida sobre qualquer pessoa;

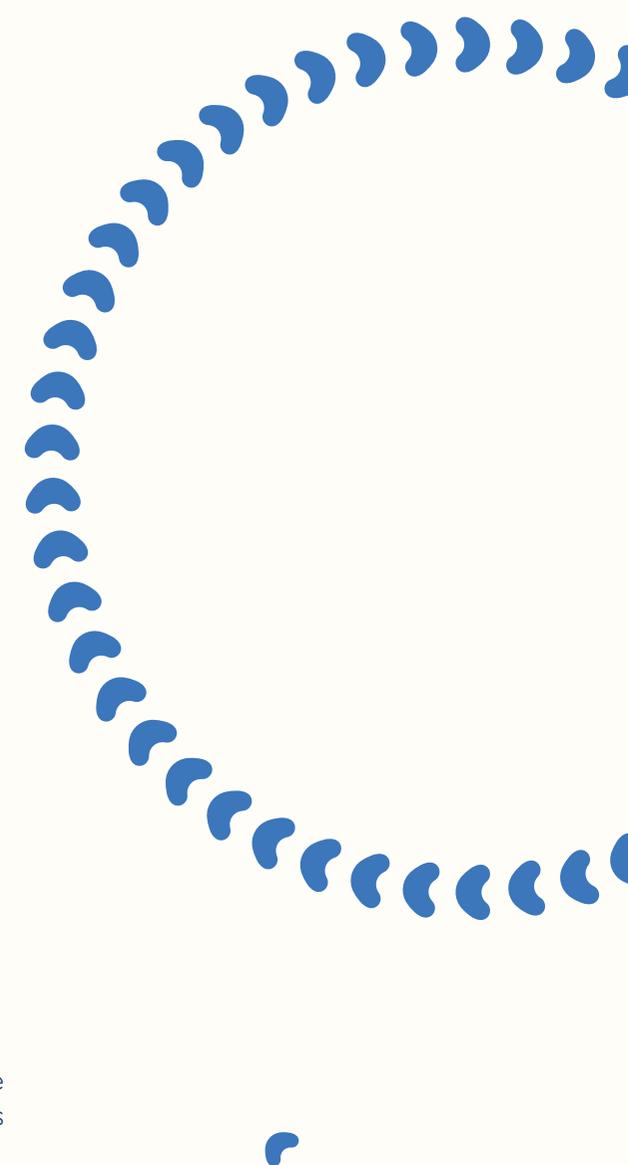


**Confidencialidade das informações:** orienta sobre a confidencialidade das informações e sobre o compromisso de não revelar, divulgar, reproduzir, editar ou modificar informações privilegiadas;



**Brindes e gratificações:** orienta sobre o recebimento de brindes.

Os detalhes das práticas de combate à corrupção podem ser consultados em nosso Código de Conduta:



# Comitês

GRI 2-12 • GRI 2-13 • GRI 2-16



## Comitê Jurídico

Com caráter consultivo e permanente, dedica-se a assessorar e aconselhar a Diretoria Executiva. Seu propósito é fornecer informações abrangentes e atualizadas, bem como estudos e recomendações para uma gestão eficaz dos assuntos jurídicos relacionados aos aspectos tributários, fiscais, trabalhistas e cíveis. Além disso, busca facilitar análises e oferecer orientações para uma tomada de decisão alinhada com os princípios de Governança Corporativa da Companhia. O Comitê é composto pelo Diretor Presidente, Diretor Financeiro, Diretora de Desenvolvimento Humano e Organizacional, Gerente de Recursos Humanos, Controller, Coordenador de Remuneração e Rotinas Trabalhistas, além de advogados especializados na área.

## Comitê de regulamentação

Monitora e garante o cumprimento oportuno das licenças de todas as unidades, conforme exigido pelas autoridades competentes nos níveis federal, estadual e municipal. Sua função é agir de maneira organizada para assegurar a conformidade regulatória. Comitê composto pelo Diretor Financeiro, Diretor de Relações com Investidores, Expansão, Engenharia e Compras Indiretas, além de representantes das áreas administrativas, de engenharia, de segurança alimentar, de meio ambiente, de projetos, dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e de custos e compras.

## Comitê de cargos e salários

Encarregado de sugerir modificações nos cargos administrativos/técnicos, de nível superior e gerenciais, abrange áreas como criação, avaliação, reavaliação e estrutura de cargos, remuneração e diretrizes de movimentação. O comitê fica sob a responsabilidade da área de Recursos Humanos. A criação, avaliação e reavaliação de cargos gerenciais e diretivos são atribuições compartilhadas entre o departamento de Recursos Humanos e os Executivos. Entre os membros estão Diretor Presidente, Diretor Financeiro, Diretora de Desenvolvimento Humano e Organizacional, Gerente de Recursos Humanos e Coordenador de Remuneração e Rotinas Trabalhistas.

# Comitês

GRI 2-12 • GRI 2-13 • GRI 2-16



## Comitê de auditoria

Responsável por analisar e aprovar o planejamento anual de auditoria, para garantir sua conformidade e eficácia; monitorar a qualidade e integridade dos relatórios de auditoria, bem como das recomendações e planos de ação das áreas pertinentes; assegurar a conformidade com as normas legais, estatutárias e regulatórias; supervisionar a adequação dos processos relacionados à gestão de riscos e às atividades dos auditores externos e internos. No momento, o Comitê é composto pelo Diretor-Presidente e pelo Diretor Financeiro, com planos de incluir membros independentes em breve.

## Comitê ESG

Propõe, executa, acompanha e conecta ações e projetos alinhados à estratégia ESG da companhia. O papel do comitê é vital para analisar os impactos e monitorar informações e indicadores socioambientais e discutir, fortalecer e difundir boas práticas e iniciativas relacionadas aos pilares ambiental, social e governança. O comitê reúne dez grupos temáticos correspondentes aos temas resultantes da matriz de materialidade GRI. Entre os participantes estão membros das áreas de Conformidade, TI, Recursos Humanos, Engenharia, Comercial, Marketing, Jurídico, Meio ambiente, Qualidade, Saúde e Segurança do trabalho.

## Comitê LGPD

Constituído para garantir a comunicação, cumprimento das normas, análise de novos projetos, discussão e tomada de decisões sobre novas atividades de tratamento com base nos riscos levantados por meio de Relatórios de Impacto. Composto por equipe multidisciplinar das áreas de TI, Auditoria, Riscos, CRM, Jurídico e Diretor Financeiro.

## Canal Aberto

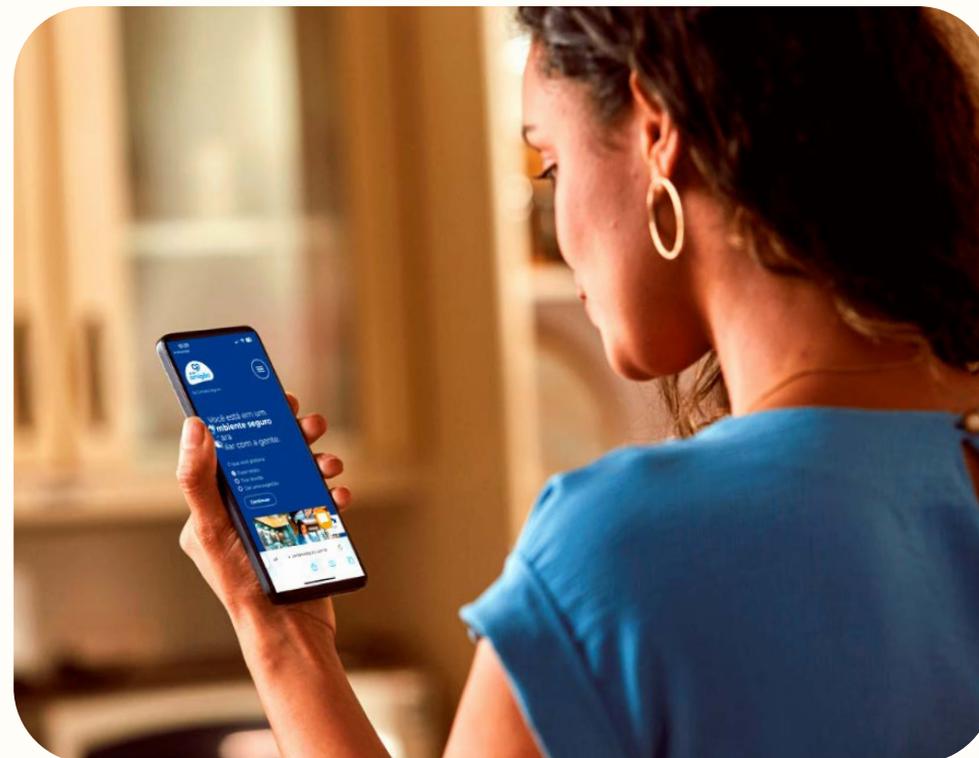
Lançado em 2014, o Canal Aberto é uma ferramenta desenvolvida para registrar irregularidades ou suspeitas de violações das normas e regulamentos da companhia que reflete o nosso compromisso com a transparência, ética e conformidade.

Gerenciada por um parceiro externo, ele promove um ambiente seguro para os denunciadores, pois garante o sigilo e o anonimato. O Canal está disponível para todos(as) os(as) colaboradores(as) e pessoas com relações externas com a companhia.

O departamento de Auditoria Interna é responsável por receber as infor-

mações do Canal Aberto e, em casos menos complexos, conduz a investigação em colaboração com a Diretoria correspondente. Para casos mais graves, a área de Prevenção de Perdas assume a responsabilidade, em parceria com o suporte do Departamento Jurídico. **GRI 2-25**

Os relatos podem ser realizados pelo telefone 0800 721 0724 de segunda a sexta-feira, das 09h às 17h, com atendimento pessoal e 24 horas com atendimento eletrônico (caixa postal de voz) ou pelo website.



### Fluxo das denúncias

- 1 Recebimento da denúncia**

Cada denúncia recebida gera um número de protocolo, que possibilita o acompanhamento do chamado.
- 2 Classificação**

Toda denúncia é classificada de acordo com o impacto: baixo, médio ou alto.
- 3 Investigação**

A denúncia é investigada.
- 4 Conclusão**

É realizado um relatório com o resultado da investigação e a denúncia é encerrada.

# Nosso Negócio



## Pioneirismo e Ousadia

De pequeno negócio familiar a uma das maiores empresas supermercadistas do Brasil, a rede não é apenas referência no ramo e nas praças em que atua, mas simboliza também o pioneirismo, ousadia e principalmente a motivação em proporcionar experiências únicas e entregar produtos com excelência para os milhares de clientes que passam todos os dias em nossas lojas. [GRI 2-6](#)

## Unificação da marca de Varejo

Com a finalização do processo de unificação das três marcas de varejo do Grupo em 2023, todas as lojas do Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul passaram a ser: Amigão Supermercados. O processo - liderado pelo time de Marketing juntamente com agências experts no tema - também incluiu nova identidade visual: agora são adotadas as cores azul e vermelho como principais e um coração estilizado com um abraço.

Antes da mudança, foram feitas pesquisas com colaboradores(as), clientes e fornecedores(as) para avaliar as peças e filmes publicitários em diferentes cidades onde atuamos. Este trabalho detectou que a marca é vista como alegre, conectada, confiável, próxima e simples. Daí a escolha pela marca Amigão para se tornar a única de varejo da companhia. Uma campanha de comunicação exclusiva explicou a mudança aos clientes e enfatizou nossos valores.

## Fortalecimento da marca

A unificação das marcas potencializa os investimentos de comunicação, fortalece a marca e as operações e simplifica a comunicação. Reflexo disso é o posicionamento como líderes ou vice-líderes de mercado em diversas praças onde atuamos. O rebranding também contemplou o clube de benefícios, que ganhou o nome Clube + Amigão. Já a marca corporativa Companhia Sulamericana de Distribuição se tornou Grupo Amigão.

## E-commerce

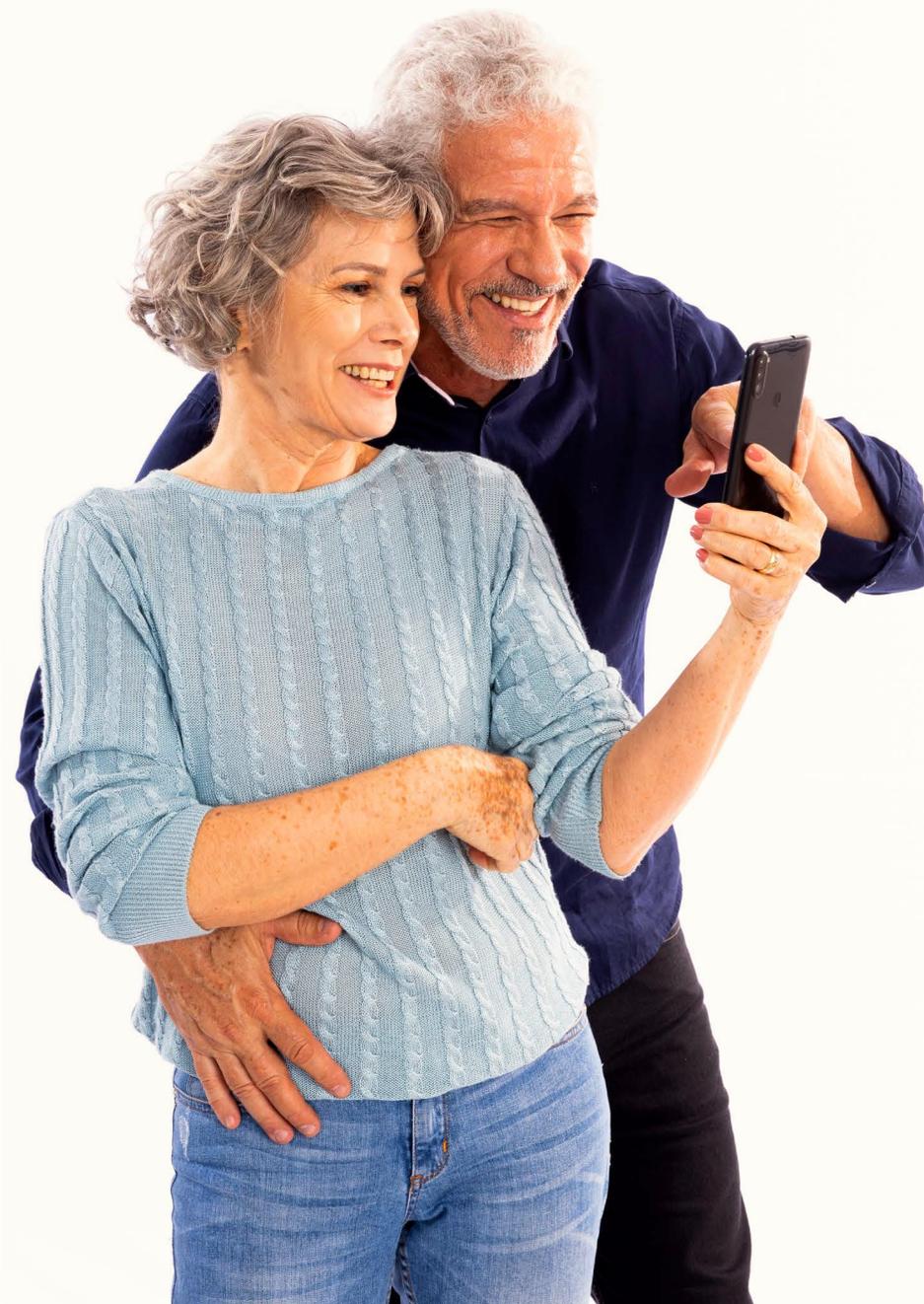
### Operação 100% Digital em 2023 e Expansão na Ominicanalidade

Os Canais Digitais para a comercialização e venda on-line tem ampliado a atuação com os clientes do Grupo Amigão. A diversificação dos métodos e desejos dos(as) clientes online tem ganhado importância e proporcionado experiências únicas. Sabemos que mais de 90% da base de clientes on-line do grupo compra também na loja física. Logo as ações omnichannel ganham cada vez mais importância.

Como continuidade do plano estratégico do grupo, houve investimentos massivos na melhoria da experiência em sua plataforma Adobe Commerce. Realizamos uma otimização e revisão operacional para proporcionar a melhor experiência on-line de varejo alimentar com foco na expansão da área de atuação. Esses são movimentos que foram importantes e conquistaram a digitalização de 100% das operações do Grupo Amigão.

A frente E-Commerce possui atuação em 36 operações on-line (sendo 3 novas lojas em 2024), e a jornada do(a) cliente é mapeada de maneira precisa e digital. No Last Mile, destacamos a atuação forte e presente no iFood tanto no segmento de varejo (com 30 operações) como também no Atacado com a marca Stock (mais 6 operações).

Com essas conquistas, o Grupo Amigão trouxe, além da continuidade acelerada na digitalização de vendas e operação, mais de 20 milhões em vendas no e-commerce e 16 milhões em vendas via marketplaces, o que totaliza 36 milhões de reais realizados pelos canais online em 2023.



# Privacidade e Segurança da Informação

## Introdução e Forma de Gestão

GRI 3-3

O respeito à privacidade é um dos nossos compromissos. Neste sentido, o Comitê de Auditoria deu início a uma fase de levantamento de riscos e oportunidades que apontou de forma direta, pontos para serem trabalhados em relação aos dados, a fim de nos anteciparmos às possíveis tentativas de comprometimento.

Neste movimento, revisamos políticas e processos internos, classificamos e tratamos riscos, além de instruímos operacionalmente áreas sensíveis do negócio, como o Sistema de Gestão Empresarial, ERP (Enterprise Resource Planning) e Gestão de Contas de Rede. 2023 foi um ano de investimentos na profissionalização do ambiente tecnológico da companhia, onde migramos para um data center altamente certificado, que conta com

Infraestrutura certificada Tier III, PCI para transações financeiras e SOC, que atende a segurança física e de processos.

Ao ingressar na companhia, os(as) colaboradores(as) realizam treinamento específico sobre boas práticas de Segurança da Informação (SI) e Proteção de Dados e recebem orientações relacionadas à prevenção de ataques cibernéticos e sobre como proteger os dados e manter a segurança no ambiente corporativo.

Para manter o tema em evidência e despertar a reflexão acerca de quais são os comportamentos seguros em relação ao uso dos ativos de TI, veiculamos periodicamente comunicações internas em um trabalho contínuo sobre o assunto.



# Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Nos últimos anos, nos preparamos para alcançarmos a vanguarda na implementação e adequação de nossas atividades à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Assim, o Comitê LGPD, formado pelas lideranças das áreas de Conformidade, TI e Jurídico, atua continuamente para colocar em prática medidas de segurança para a prevenção de incidentes. De forma complementar, contamos também com o suporte de um escritório especializado no tema, que norteia e aprimora nossas práticas. [GRI 3-3](#)

Com foco em promover letramento entre os(as) colaboradores(as), em 2023, estruturamos e disponibilizamos um treinamento focado em LGPD que abordou as principais formas de proteção à privacidade e proteção dos direitos fundamentais de liberdade, com forma de criar um ambiente seguro e previsível, com regras e práticas claras para garantir a proteção dos dados pessoais.

## Política de Privacidade

Nossa Política de Privacidade explica, de forma transparente, como são coletadas, utilizadas, compartilhadas e armazenadas as informações das nossas principais partes interessadas, o que garante os direitos nos termos das leis aplicáveis (LGPD nº. 13.709/2018).

## Confidencialidade das Informações

Seguindo as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº. 13.709/2018), os(as) colaboradores(as), mesmo após o término do contrato de trabalho, têm o compromisso de tratar os dados de nossa propriedade de forma confidencial. Portanto, não podem revelar, divulgar, reproduzir, editar ou modificar informações privilegiadas às quais possam ter tido acesso. Essas informações são consideradas confidenciais e é expressamente proibido utilizá-las em benefício próprio ou fornecer à terceiros(as).

[GRI 3-3](#)

## Violação de dados de privacidade

Nossa atuação relacionada aos cuidados de tratamento de dados desde a sua concepção (privacy by design) é pautada nas práticas sugeridas pela Agência Reguladora (ANPD). [GRI 418-1](#)





# Nossos Parceiros do Coração

## Temas materiais do capítulo

Direitos Humanos e Práticas Justas de Trabalho - [p. 45](#)

Gestão de Fornecedores - [p. 77](#)

Qualidade dos Produtos - [p. 80](#)

Impacto na Comunidade - [p. 88](#)

# ESG



# ocial

Tradução:  
Responsabilidade  
Social

# Direitos Humanos e Práticas Justas de Trabalho

## Introdução e Forma de Gestão GRI 3-3

Enraizado em nosso jeito de ser, o respeito é um dos principais valores da companhia. A diversidade e a inclusão são assuntos naturais no nosso negócio e acreditamos que ao valorizar e respeitar as diferenças individuais, podemos criar um ambiente de trabalho mais colaborativo, criativo e produtivo. Por isso, estamos comprometidos em promover uma cultura organizacional inclusiva, onde todas as pessoas se sintam bem-vindas, respeitadas e capacitadas a contribuir plenamente com seu potencial.

Reconhecemos a importância de garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, onde os direitos humanos são protegidos e promovidos. Acreditamos que isso não apenas fortalece a reputação da empresa e o relacionamento com as partes inte-

ressadas, mas também contribui para o desenvolvimento das comunidades onde atuamos.

Desta maneira, buscamos ampliar e aprimorar as políticas, programas e iniciativas direcionadas à promoção dos direitos e práticas justas de trabalho na companhia. Contamos com programas internos dedicados à promoção da saúde e do bem-estar de todos(as) e visam proporcionar um ambiente propício para que cada colaborador(a) realize suas atividades de forma concentrada e eficaz.

Acreditamos que investir no bem-estar das pessoas não só melhora o desempenho individual, mas também contribui significativamente para um ambiente de trabalho mais positivo e para a satisfação geral.

Entendemos que o impacto das nossas ações se estende além dos limites da empresa e alcança, também, os fornecedores e prestadores de serviços. Por isso, nosso Código de Conduta estabelece diretrizes claras que devem ser adotadas como referência na forma de atuação. Essa abordagem busca não apenas parcerias comerciais sólidas, mas também uma sinergia de valores que promove uma colaboração ética e produtiva.

Ao evoluirmos juntos(as), tanto como empresa quanto como membros da sociedade, criamos um impacto positivo duradouro que se reflete em todos os aspectos das nossas operações e além. GRI 3-3

## Colaboradores(a)

O ambiente de supermercados está presente na vida de todos(a) nós, desde pequenos(a). Muitas lembranças se originam das interações estabelecidas com os(as) profissionais que atuam nesse cenário. Para cultivar relações sólidas e vínculos significativos, cuidamos atentamente das nossas pessoas e buscamos oportunizar uma empregabilidade diversa e formadora a todos(a).

À medida que crescemos, agregamos novos(as) colaboradores(as). A força do Grupo Amigão reside na contribuição de cada um que desempenha suas funções com dedicação aos resultados e incorpora os valores da empresa com paixão em cada atividade.

Ao ingressar na companhia, todos(as) passam pela integração para se familiarizarem com as áreas e se conectarem aos valores da empresa. Nosso time de Treinamento e Desenvolvimento coordena programas e capacitações relacionados ao negócio, como a formação de líderes internos. Por demanda espontânea, oferecemos uma gama de 150 cursos em uma plataforma de treinamentos on-line, o que permite que os(as) colaboradores(as) aprimorem habilidades de forma conveniente e flexível.

Por meio dos sistemas internos utilizados no dia a dia, compartilhamos o crescimento e dados importantes relativos ao gênero. [GRI 2-7](#)

**9.129** colaboradores(as) em 2021

**9.806** colaboradores(as) em 2022

**9.787** colaboradores(as) em 2023





## Distribuição de funcionários(as) por gênero por tipo de regime

### Por Gênero

Gênero	2019		2020		2021		2022		2023
	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral
Mulheres	3.664	153	4.109	185	4.538	169	4.932	105	4.723
Homens	3.289	225	3.725	217	4.189	250	4.455	149	4.264

\*Colaboradores(as) em regime parcial possuem duração de jornada que não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

### Por Região

Região	2021		2022		2023	
	Parcial	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral
SP	119	2.532	132	2.855	150	3001
MS	12	307	13	295	22	445
PR	271	5.888	274	6237	310	5859

Para melhor fluidez do nosso negócio, contamos também de serviços terceirizados que atuam diretamente nas unidades. Entre eles estão entregadores de compras em domicílio, responsáveis técnicos de loja e equipe de TI, totalizando 109 colaboradores(as).

## Trabalhadoras terceirizadas GRI 2-8

Categoria Funcional	2022	2023
Entregadores de mercadorias	30	35
TI	3	3
Limpeza *	3	3
Refeitório *	6	6
Segurança Patrimonial*	5	3
Transportadoras - Logística	67	59
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>109</b>

\*Valores referentes aos(as) trabalhadores(as) da sede do grupo.



## Novas contratações GRI 401-1

2021

**5.283**  
novas contratações

2022

**6.155**  
novas contratações

2023

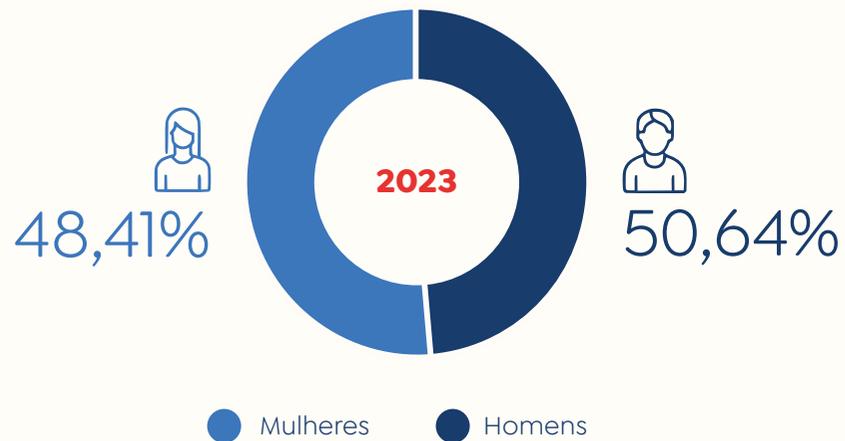
**5.927**  
novas contratações

## Rotatividade por gênero GRI 401-1

### Número por gênero

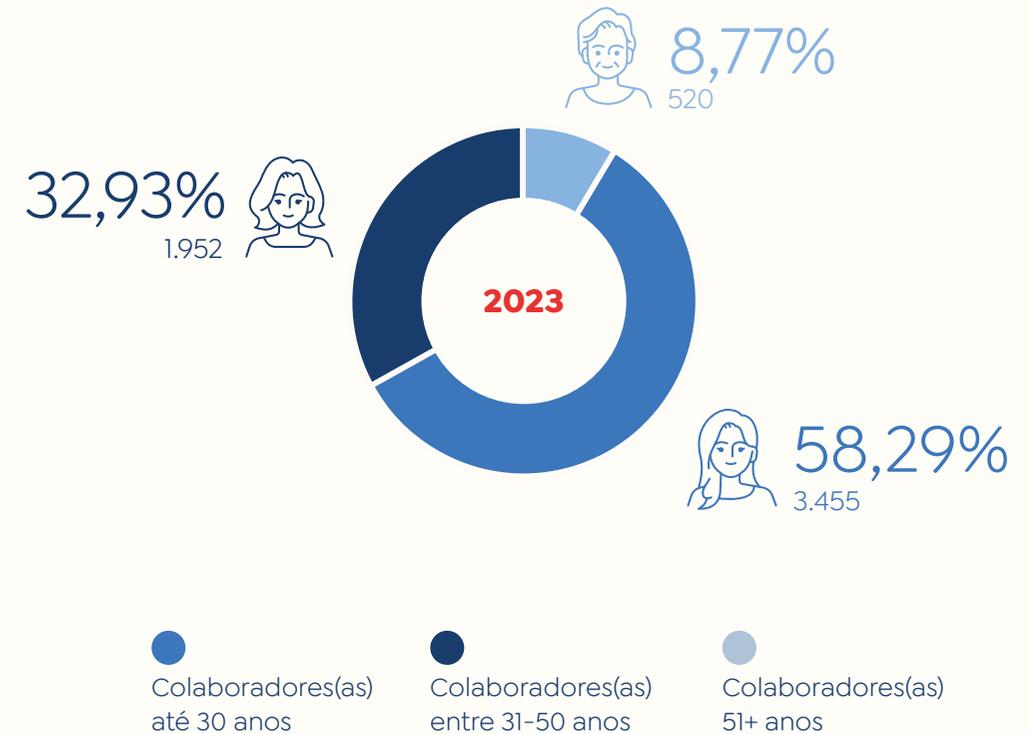


### Rotatividade por gênero



## Rotatividade por faixa etária GRI 401-1

### Colaboradores(as)



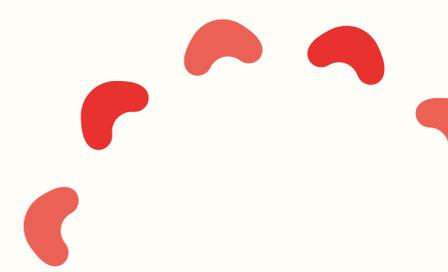
## Categoria funcional - 2023 GRI 405-1

### Gênero GRI 405-1

Categoria Funcional	Homens	Mulheres
Administrativo	49	64
Alta Gerência	31	5
Analistas	87	91
Aprendizes	276	179
Coordenadoria	83	47
Diretoria	5	1
Encarregados(as)	328	292
Gerência	164	31
Operacional	2437	3492
Técnicos(as)	1212	913
<b>Total Geral</b>	<b>4672</b>	<b>5115</b>

### Faixa etária GRI 405-1

Categoria Funcional	Até 30 anos	31-50 anos	mais de 51 anos
Administrativo	78	26	9
Alta Gerência	0	29	7
Analistas	91	83	4
Aprendizes	455	0	0
Coordenadoria	47	75	8
Diretoria	0	3	3
Encarregados(as)	235	345	40
Gerência	29	139	27
Operacional	3069	1977	883
Técnicos(as)	463	950	312
<b>Total Geral</b>	<b>4867</b>	<b>3627</b>	<b>1293</b>



Prezamos pela meritocracia e pelo desenvolvimento dos(as) colaboradores(as) em todo o grupo. Para oferecer critérios justos e igualitários de remuneração. Desde 2018, o departamento de Recursos Humanos, juntamente com a consultoria externa Korn Ferry, revisou as práticas de remuneração e deu início à implementação de uma nova política de cargos e salários na companhia.

Utilizamos a metodologia de avaliação de cargos, cuja detentora é a Korn Ferry, para analisar o porte das funções e construir uma base de informações de acordo com os parâmetros do Grupo Amigão e do mercado de varejo alimentar.

A metodologia assegura uma descrição completa de todos os cargos, o que promove uma gestão transparente e confiável para a criação de planos de carreira, ajustes e enquadramentos precisos. Ademais, o banco de dados da consultoria possibilita a comparação com o mercado relevante e assim, garante um alinhamento com as melhores práticas disponíveis.

A pontuação (grade) de cada cargo da companhia é formada por três quadros guia, cada um habilidades

e conhecimentos necessários para as atividades. O primeiro quadro, Know-How, é composto pelos fatores competência técnica, competência gerencial e competências humanas. O segundo, Problem Solving, é composto restrições conceituais e tipo de raciocínio. O terceiro quadro, denominado Accountability, agrupa liberdade de atuar, dimensão financeira e natureza do impacto.

O resultado é um dado por um número de pontos derivado destas três variáveis (Know-How, Problem Solving e Accountability), cuja avaliação final dá-se pela somatória dos pontos de cada uma delas.

Em resumo, observa-se que a pontuação máxima está associada ao cargo mais elevado da empresa (Presidência), enquanto os demais estão abaixo. A estrutura salarial desenvolvida foi apresentada e aprovada pelos Diretores e conselheiros e se estabeleceu como o modelo atualmente em vigor. Esse processo nos possibilita uma gestão salarial justa, sem discriminação com base em gênero ou outros fatores, que visa à transparência e o compromisso igualitário de toda a equipe de colaboradores(as).

GRI 405-2



# Diversidade e Inclusão



Uma frase que norteia as ações com pessoas é “nosso(a) cliente é todo mundo”. Essa máxima se aplica sobretudo aos(as) clientes internos(as). Trabalhamos a diversidade e inclusão com consideração às competências técnicas de todos os currículos recebidos conforme à necessidade da vaga.

Em todas as unidades, fortalecemos o acesso ao primeiro emprego com contratação de Jovens Aprendizes. Na Administração central e na Indústria de Panificação, temos estagiários entre a equipe. Contemplamos ainda vagas para Pessoas com Deficiência (PCDs), pessoas acima de 50 anos e patrocinamos paratletas. Uma política de diversidade e inclusão está em elaboração e em breve norteará de forma sistematizada as ações. **GRI 3-3**

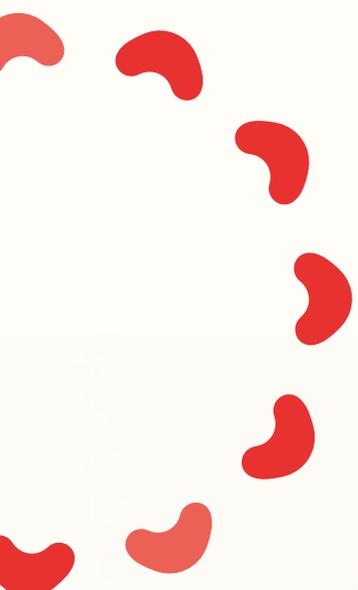
Para que todos(as) os(as) colaboradores(as) recebam orientação sobre as práticas da companhia quanto à importância da coletividade, repreensão de qualquer forma de preconceito e discriminação no que tange à orientação sexual, cor da pele, identidade de gênero, idade, deficiência, biotipo, raça, entre outros, o assunto é tratado no Código de Conduta. De forma virtual, há um treinamento obrigatório para 100% dos(as) colaboradores(as) e, para reforçar o assunto nas unidades, a equipe de consultoria interna viabiliza presencialmente um treinamento aos(as) encarregados(as) de recursos humanos para que sejam multiplicadores(as) do assunto nas filiais.

**GRI 3-3 • GRI 406-1 • GRI 410-1**



## Distribuição **GRI 3-3**

Categoria	2021		2022		2023	
	Quantidade	Proporção	Quantidade	Proporção	Quantidade	Proporção
Jovem Aprendiz	402	4.40%	419	4.27%	455	4,65%
50+	987	10.81%	1.146	11.69%	1.293	13,21%
PCD	368	4.09%	427	4.35%	521	5,32%
Mulheres	4723	51.73%	5.101	52.02%	5.115	56,35%
Homens	4406	48.26%	4.705	47.98%	4.672	47,74%



## Jovem Aprendiz



Durante o ano de 2023, foram contratados mais de 427 jovens com idades entre 14 e 24 anos por meio do Programa Jovem Aprendiz. Essa iniciativa proporciona uma oportunidade única para os(as) aprendizes, combinando atividades teóricas com experiências práticas dentro da empresa. Com uma duração de dois anos, o curso oferece uma imersão completa no ambiente de trabalho, permitindo que os aprendizes adquiram habilidades essenciais enquanto contribuem para diversos departamentos, desde as unidades de loja até o Centro de Distribuição, panificação e áreas administrativas. **GRI 3-3**

O Programa Jovem Aprendiz desempenha um papel significativo ao facilitar a entrada desses(as) jovens no mercado de trabalho. Ao longo do programa, eles(as) têm a chance de desenvolver habilidades fundamen-

tais e ganhar experiência em diferentes áreas da organização. Para as empresas, essa iniciativa é valiosa, pois recebem profissionais em potencial bem preparados, o que não apenas atende às suas necessidades de mão de obra qualificada, mas também contribui para o crescimento econômico e a criação de empregos na comunidade em que estão inseridas. Essa abordagem não apenas impacta positivamente os(as) indivíduos(as) envolvidos, mas também fortalece o tecido social e econômico em escala local.

Temos colaboradores(as) no grupo hoje, em cargo de gerência, que ingressaram na companhia - há mais de 15 anos - como aprendizes. Para o Grupo Amigão é uma satisfação plantar a primeira semente na carreira de um(a) jovem. **GRI 3-3**

# Pessoas com Deficiência



Desde janeiro de 2023, todas as vagas de trabalho da Companhia passaram a ser elegíveis para pessoas com deficiência (PCDs). Essa decisão reflete o compromisso da empresa com a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho. Todas as oportunidades de emprego são amplamente divulgadas, tanto no site oficial da empresa quanto no LinkedIn com o ícone que representa PCDs.

Ao ingressar na equipe, os(as) novos(as) colaboradores(as) passam por um cuidadoso processo de integração e ambientação. Esse acolhimen-

to visa proporcionar uma recepção calorosa e inclusiva, garantindo que todos(as) tenham as condições necessárias para desempenhar suas funções com qualidade. Além disso, esse processo facilita a socialização e integração dos(as) novos(as) membros(as) da equipe com seus(suas) colegas de trabalho.

Ao longo do ano de 2023, essa política resultou na efetivação de um número significativo de profissionais PCDs. Ao final do ano, encerramos com 381 colaboradores(as) integrados(as) em nossa equipe. **GRI 3-3**



## Paratletas



Desde 2017, temos orgulho de apoiar o esporte inclusivo por meio do patrocínio de cinco paratletas que competem em diversas modalidades, como Atletismo, Atletismo Petra, Handebol, Basquete, Parabadminton, Paratambor e Paraciclismo. Cada um desses atletas recebe um salário fixo e benefícios similares aos de um(a) colaborador(a) regular, em conformidade com as normas estabelecidas pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em 2023, um dos nossos patrocinados, Ricardo Alexandre de Souza, que possui pa-

ralisia cerebral, conquistou um feito notável ao ser eleito o quarto melhor paratleta no Paratambor do Brasil. Ricardo acumula um impressionante histórico de vitórias, sendo bicampeão nacional, bicampeão da Copa dos Campeões e tricampeão estadual em sua categoria. Essas conquistas destacam a determinação e o talento de Ricardo e reforçam o compromisso da nossa empresa com o esporte inclusivo e o apoio aos atletas para que alcancem seu potencial máximo.



## 50+



Com o avanço da medicina associado a melhores hábitos de saúde da população, temos uma população 50+ que é ativa e participativa em todos os âmbitos sociais. No Grupo Amigão, reconhecemos a capacidade de troca de conhecimento intergeracional que a convivência entre colaboradores(as) de idades diferentes agrega, por isso, colaboradores(as) com mais de 50 anos são bem-vindos(as) às nossas equipes.

Independentemente da idade, as posições ocupadas em nossa empresa refletem o reconhecimento dos conhecimentos e habilidades dos(as) candidatos(as). Desde os cargos de alta gerência e direção até as funções de analistas e técnicos(as), buscamos aproveitar ao máximo a diversidade de talentos e experiências para impulsionar o sucesso e a inovação em todas as áreas da companhia.



## Nome Social no Crachá

Adotamos o uso do nome social no crachá buscando garantir o respeito, dignidade e inclusão das pessoas transgêneras e não-binárias. Esta medida facilita a comunicação interpessoal, evita constrangimentos e desconfortos e promove a construção de um ambiente onde todos(s) se sintam reconhecidos(as) e respeitados(as) em sua identidade.



## Reforma na Administração Central



Em 2023, testemunhamos a consolidação da marca Amigão em todas as suas vertentes, um marco que trouxe uma identidade unificada e coesa para todos os pontos de venda. Além disso, houve uma significativa renovação no ambiente físico da Administração Central do grupo, evidenciada por uma extensa reforma realizada no primeiro semestre de 2023. [GRI 203-1](#)

Essa renovação não se limitou apenas à estética, mas trouxe consigo uma reestruturação funcional profunda. Por meio dessa reforma, proporcionamos espaços mais amplos e luminosos, criando um ambiente de trabalho mais inspirador e produtivo para todos(as) os(as) colaboradores(as). [GRI 203-1](#)

A redistribuição estratégica das equipes, organizadas de forma setorizada, foi um passo crucial nesse processo, permitindo uma proximidade direta entre as lideranças de cada setor e suas respectivas equipes, promovendo uma comunicação mais fluida e eficaz no dia a dia.

Essas mudanças não apenas refletem o compromisso com a evolução e a melhoria contínua, mas também demonstram a dedicação em proporcionar um ambiente de trabalho que estimule a colaboração, a inovação e o crescimento profissional de todos(as) os(as) envolvidos(as). Assim, o ano de 2023 se destacou não apenas como um período de transformações físicas, mas também como um marco na evolução e no fortalecimento da cultura organizacional do Grupo Amigão.





## Lactário



Em busca de um ambiente mais acolhedor e que apoie à colaboradora mãe que retorna da licença maternidade, um lactário foi construído durante a reforma na sede do grupo. O espaço garante privacidade e conforto para a coleta do leite materno e conta com uma geladeira exclusiva para a conservação do leite coletado.

## Loja de Conveniência



Após a reforma, um novo nível de conforto foi adicionado ao ambiente de trabalho. Como parte desse esforço, a equipe de e-commerce implementou uma iniciativa inovadora: uma pequena loja de conveniências agora está disponível para os(as) colaboradores(as) da administração central. Essa adição não apenas proporciona praticidade às equipes internas, mas também cria um ambiente mais acolhedor para os fornecedores(as), que também têm acesso a uma lojinha convenientemente localizada na recepção.



# Programas de Cultura e Reconhecimento

## Acolher Bem



Acolher Bem é um programa focado na excelência no atendimento em toda a companhia, com o propósito de estabelecer relações que se transformem em resultados mais eficientes tanto entre áreas quanto aos demais públicos que envolvem o nosso negócio, como clientes, comunidade, fornecedores(as) e parceiros(as). O programa visa reforçar o propósito por meio de seis atributos:



Ser **cordial**

Manter a **organização**

**Ouvir** o cliente

Estar disponível

Ficar por dentro

Ser **ágil**

## Almoço com o Presidente



O Almoço com o Presidente é um programa que reconhece trimestralmente os Encarregados, Gerentes de Loja I e Gerente de Loja II de cada área que tiveram o melhor desempenho no trimestre, com base em indicadores de negócio e de pessoas. O reconhecimento é realizado por meio de um almoço com o nosso Presidente e a Diretoria de RH. Valorizamos os times e destacamos as melhores práticas dos(as) colaboradores(as) das lojas, Panificação e Centros de Distribuição.

### Colaboradores(as) Reconhecidos(as)

2021 | \*

2022 | 55

2023 | 52

## Eu Faço a Diferença



Para colaboradores(as) que não ocupam posição de liderança, promovemos um reconhecimento mensal de acordo com o desempenho a partir de um tema que enfatiza o nosso jeito de ser. Por meio de uma votação dos(as) líderes da unidade, três colaboradores(as) são eleitos(as), reconhecidos(as) publicamente junto à equipe e recebem uma gratificação financeira no salário, além de um botton para ser usado no cordão do crachá, promovendo o orgulho em ser valorizado(a).

### Colaboradores(as) Reconhecidos(as)

2021 | 2.412

2022 | 2.590

2023 | 2.631



\*Em 2021, devido à pandemia, o evento não aconteceu

## Convenção Corporativa



No ano de 2023, retomamos a Convenção Corporativa com a primeira edição pós-pandemia. Durante dois dias de atividades, mais de 450 colaboradores(as) se reuniram para celebrar conquistas, receber reconhecimentos pelo trabalho e traçar planos para o novo ano.

O evento contou com a presença de gerentes, coordenadores(as), supervisores(as), especialistas, encarregados(as) e equipe de apoio.

Durante a convenção, os presentes conheceram o planejamento estratégico do ano, mergulhando nas metas e objetivos projetados. Além disso, puderam explorar estandes que representavam diferentes departamentos, conhecendo de perto as ativida-

des e iniciativas de cada área. Oficinas temáticas conduzidas por especialistas em áreas estratégicas ofereceram oportunidades valiosas de aprendizado e troca de ideias.

Para finalizar o evento contamos com uma palestra inspiradora ministrada por Luiz Felipe Escolari, carinhosamente conhecido como Felipão, renomado técnico da Seleção Brasileira de Futebol, cuja liderança foi fundamental para a conquista do pentacampeonato. Sua fala reforçou valores de trabalho em equipe, determinação e superação de desafios, inspirando a todos(as) a alcançarem novos patamares de sucesso tanto no âmbito profissional quanto pessoal.





## Pesquisa de Engajamento



Realizamos a pesquisa de engajamento para avaliar o nível de envolvimento dos(as) colaboradores(as) com o negócio e promover um ambiente de trabalho positivo e produtivo, em que as pessoas se sintam motivadas, valorizadas e comprometidas com os objetivos e valores da organização. Isso contribui para o sucesso e a competitividade da empresa no mercado.

A pesquisa é realizada anualmente por uma empresa terceirizada para garantir a confidencialidade do processo. A partir dos resultados obtidos, realiza-

mos análises de dois fatores que se dividem em dezesseis direcionadores. O time de Consultoria interna realiza uma apresentação de resultados individualizada para os departamentos com o intuito de analisar juntos aos(as) colaboradores(as) os dados e ouvir as pessoas para transformar as ideias em planos de ações tangíveis que gerem melhorias efetivas no ambiente de trabalho. Em 2023, registramos um índice de 75% de favorabilidade de engajamento dos(as) colaboradores(as).



## Embaixadores(as) da Cultura



O Programa Embaixadores(as) da Cultura nasceu em 2020 como resultado de uma pesquisa de Cultura organizacional onde foi possível analisar a percepção dos(as) colaboradores(as) em relação à Cultura atual x Cultura desejada. Os dados apresentados forneceram subsídios para a construção do programa, que desencadeou temas específicos para serem trabalhados ao longo do ano. [GRI 404-2](#)

Desde então, o projeto se aprimora com as ações pautadas nos valores da companhia. Foram eleitos pelo menos um(a) Embaixador(a) da Cultura por unidade e como metodologia, encontros mensais são realizados em uma plataforma on-line, onde o grupo se reúne para debater temas que geram atividades a serem executadas

ao longo do mês. O principal objetivo é fortalecer a cultura no dia a dia, disseminando os valores estabelecidos em nossa missão, visão e valores, além do programa Acolher Bem. As iniciativas dos(as) Embaixadores(as) da Cultura ainda apoiam ações e campanhas internas.

Dessa maneira, buscamos promover o senso de pertencimento e a mesma identidade cultural em relação à organização. Alguns temas trabalhados pelos(as) Embaixadores(as) são: senso de pertencimento, foco no cliente, engajamento, paixão pelo que faz e princípios éticos. No ano de 2023, 170 colaboradores(as) atuaram como Embaixadores(as) da Cultura. As ações realizadas foram:

### Janeiro

Janeiro Branco

### Março

Dia da Mulher

### Maió

Dia das Mães

### Junho

Festa Junina

### Julho

Dia do Amigo

### Agosto

Dia dos Pais

### Setembro

Setembro Amarelo

### Outubro

Dia das Crianças e Outubro Rosa

### Novembro

Novembro Azul

## Janeiro Branco



Uma psicóloga convidada realizou duas palestras sobre saúde mental aos(às) colaboradores(as) da unidade da Pa-nificação. Cerca de 110 funcionários(as) da linha de produção puderam ouvir sobre bem-estar psicológico.



## Dia da Mulher



Para valorizar os talentos femininos da empresa, no mês de março gravamos um vídeo com o tema “Mulheres do Varejo: histórias para você se identificar”. O conteúdo foi ao ar em todas as unidades da companhia no dia 8 de março e contou com participação de cinco colaboradoras que representam as mulheres do grupo em seus múltiplos pa-péis, que vão além do ambiente de trabalho.



## Dia da Mãe

Na sexta-feira que antecede a celebração, cada mãe re-cebeu uma semente de feijão que simboliza o florescer da vida de seus filhos. Além disso, preparamos um café da manhã especial em todas as unidades para celebrar a data.



## Festa Junina

As lojas organizaram uma festa junina com comidas típicas para os(as) colaboradores(as) e, para proporcionar uma experiência diferente, aos(às) clientes, na mesma data, os(as) colaboradores(as) trabalharam em trajes e maquiagens caipiras.



## Dia do Amigo

Para celebrar o Dia do Amigo, os(as) Embaixadores(as) prepararam um espaço para fotos com placas contendo os atributos do programa interno Acolher Bem: Ser cordial; Ouvir o cliente; Ficar por dentro; Estar disponível; Ser ágil; e Manter a organização. Ao longo do dia, os(as) amigos(as) de trabalho puderam registrar a amizade em imagens, escolhendo os atributos que melhor descrevessem o vínculo criado.



## Dia dos Pais

Os colaboradores pais receberam uma cartinha escrita à mão pelos(as) próprios(as) filhos(as) durante o café da manhã de celebração, que aconteceu na sexta-feira que antecede a data. Em algumas unidades, os(as) filhos(as) fizeram uma visita surpresa na loja para abraçar os pais.



## Setembro Amarelo



Em setembro, falamos sobre cuidado com a vida. Cinco palestras sobre saúde mental foram transmitidas on-line em dias e horários diferentes para atingir o maior número possível de colaboradores(as). No dia 11 de setembro, as equipes de loja trabalharam usando roupas amarelas. Na Panificação, para garantir os padrões de segurança alimentar, o amarelo se fez presente simbolicamente nas touquinhas de trabalho. Na Sede administrativa, bexigas foram colocadas nas mesas de trabalho, recados sobre sentimentos foram deixados perto do relógio ponto e os times trabalharam com lacinhos amarelos no cordão do crachá.



## Dia das Crianças

Na semana do Dia das Crianças, os(as) encarregados(as) de Recursos Humanos distribuíram kits de doces para que os pais ou mães presentearassem os(as) filhos(as). Ao todo, foram entregues 3.500 kits.



## Outubro Rosa



Outubro deixou sua marca rosa nos lacinhos que foram usados pelos(as) colaboradores(as) da companhia. A conscientização aconteceu também com palestras on-line para todas as unidades. A lembrança da conscientização e do cuidado preventivo foi estendido também aos(às) clientes, com os(as) colaboradores(as) que vestiram roupas rosas nos dias 13 e 14 de outubro.



## Novembro Azul



Abrimos o mês de novembro trocando o lacinho rosa pelo azul. Nos dias 10 e 11, recebemos os(as) clientes com roupas azuis para lembrar a conscientização da saúde masculina. Também aconteceram palestras on-line com informações sobre prevenção, diagnóstico e tratamento ao câncer de próstata.



## Melhores do ano



É um programa que, a partir dos resultados dos indicadores de negócio, reconhece as lideranças (lojas, Administração, Panificação e Centros de Distribuição) que obtiveram os melhores desempenhos no ano.

### Colaboradores(as) Reconhecidos(as)



## Tempo de Casa



Para reconhecer a dedicação ao trabalho exercido na companhia, nós valorizamos, reconhecemos e premiamos colaboradores(as) que completam 3, 5, 10, 15, 20, 25 e 30 anos de Grupo Amigão.

### Colaboradores(as) Reconhecidos(as)



## Programa de Participação nos Resultados (PPR)



Para fomentar o engajamento e a participação de todos(as) os(as) colaboradores(as) no resultado da companhia contamos com um programa de remuneração variável: o PPR que bonifica trimestralmente os(as) colaboradores(as) quando os resultados e indicadores do grupo são atingidos.

### Número de colaboradores(as) que receberam o PPR

Ano	Trimestre			
	1	2	3	4
2021	6.548	2	2	3.749
2022	3.749	6.122	4.136	5.735
2023	4654	3594	3373	2511

## Programa de Integração



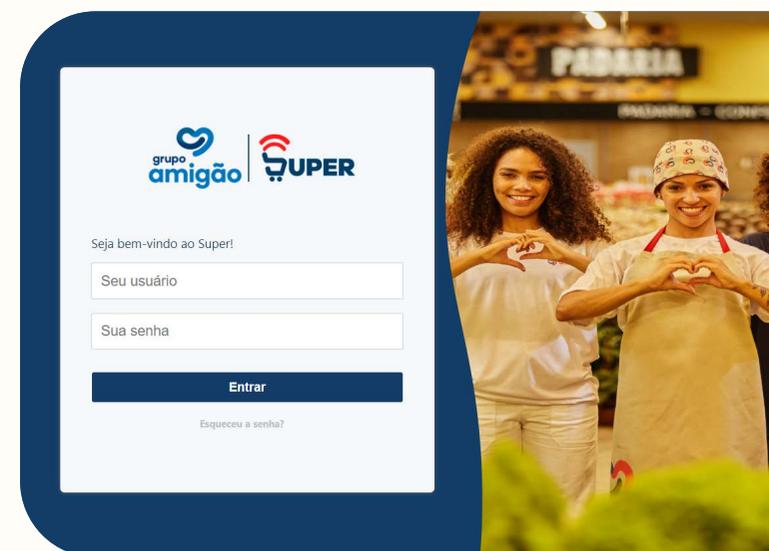
Ao ingressar na companhia, o(a) colaborador(a) participa de uma integração composta por três etapas: Integração e Ambientação; EAD Conexão e Treinamento Funcional. O objetivo destes momentos é que o(a) colaborador(a) tenha uma primeira e intensa percepção do jeito de ser e da cultura da empresa.



## Portal Super



Além de contar com todos os materiais oficiais da companhia e os treinamentos EAD, o Portal Super conta com uma rede social de comunicação interna. Os(as) colaboradores(as) podem publicar o que acontece nas unidades e os demais podem curtir e comentar sobre os eventos e ações realizadas no grupo. É a nossa rede social corporativa.



Benefícios **GRI 401-2**

Licenças parentais concedidas **GRI 401-3**

Seguro de vida

Plano de saúde

Plano odontológico

Programa de Participação nos Resultados (PPR)

Convênio para descontos em empresas parceiras

Remuneração variável no Centro de Distribuição



Licença Maternidade

**262**

Taxa de Retorno e Retenção

**30,15%**



Licença Paternidade

**119**

Taxa de Retorno e Retenção

**67,23%**

# Saúde e Segurança do Trabalho

Compreendemos profundamente a importância da segurança para todos(as) os(as) envolvidos(as) em nossas operações: colaboradores(as), parceiros(as) e clientes. Priorizamos o bem-estar e a proteção das pessoas, reconhecendo que são fundamentais para o sucesso de nossas atividades.

Nossa abordagem em relação à saúde e segurança no trabalho é proativa e abrangente, contando com os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) como um pilar essencial. O SESMT desempenha um papel crucial ao promover medidas preventivas, identificar riscos e criar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Além de cumprir rigorosamente as exigências legais, investimos na formação de uma equipe multidiscipli-

nar altamente qualificada, composta por engenheiros(as), técnicos(as) de segurança, médicos(as), enfermeiros(as) e técnicos(as) em enfermagem. Esses profissionais trabalham em estreita colaboração com todas as áreas da empresa para desenvolver e implementar iniciativas de conscientização e treinamento.

Nossas ações incluem programas de treinamento operacional focados na segurança, orientações sobre as responsabilidades individuais de cada funcionário(a) em relação à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e a promoção de uma cultura de cooperação e responsabilidade mútua. Ao fortalecer o compromisso de cada membro(a) da equipe com a segurança, promovemos um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos(a).

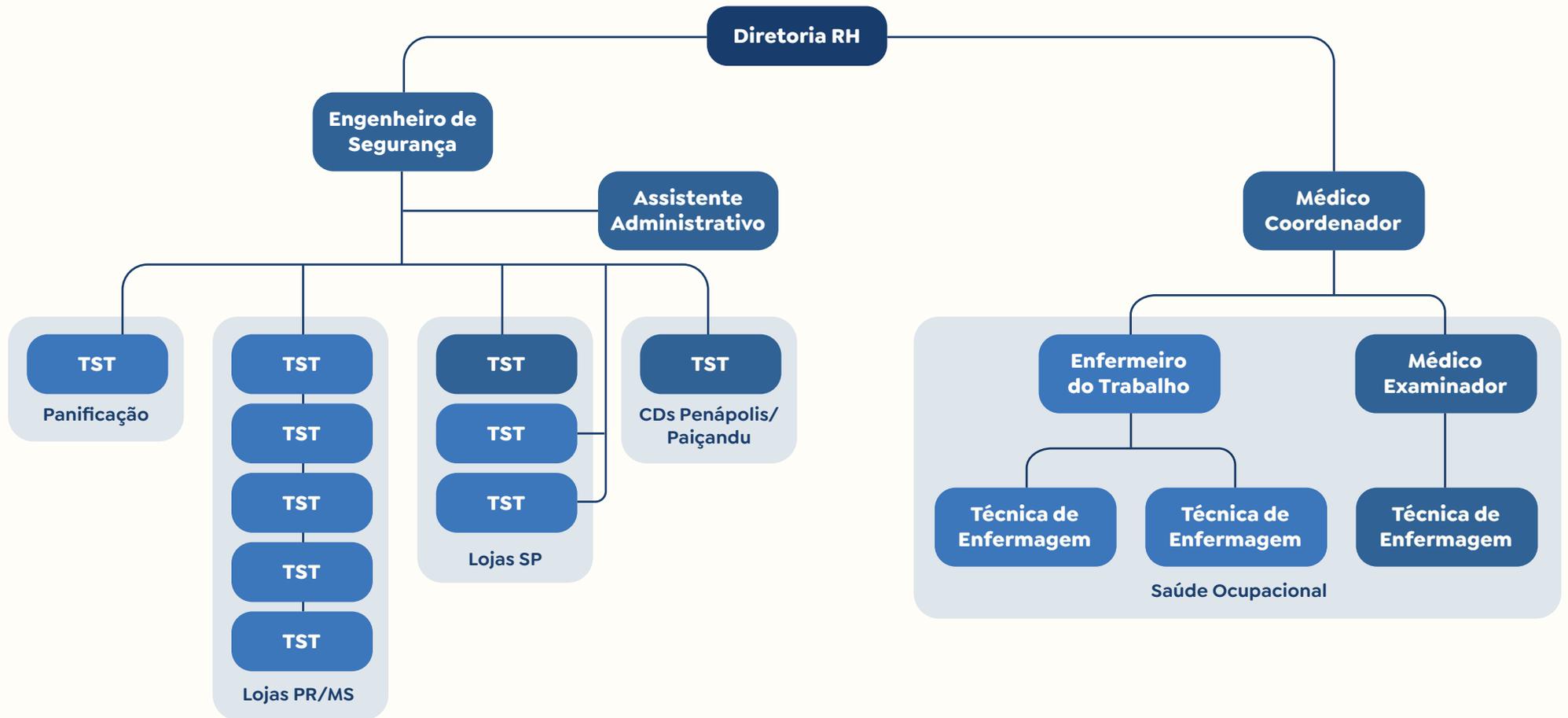
GRI 403-1 • 403-5 • 403-7 • 403-8 • 403-10

## Quadro do SESMT

Função	Qtde. de colaboradores(as) na função - 2021	Qtde. de colaboradores(as) na função - 2022	Qtde. de colaboradores(as) na função - 2023
Técnico(a) de Segurança do Trabalho	9	10	9
Engenheiro(a) de Segurança do Trabalho	1	2	1
Aux. De Enfermagem do Trabalho	3	3	3
Enfermeiro(a) do Trabalho	1	1	1
Médico(a) do Trabalho	2	2	2



## Estrutura de Atendimento do SESMT



Em nosso quadro de colaboradores(as) contamos com uma equipe de saúde ocupacional, com sede na cidade de Maringá (PR). A equipe é responsável por realizar o atendimento dos(as) colaboradores(as) por meio de consultas clínicas e exames médicos ocupacionais e pela promoção da saúde dos(as) funcionários(as) mediante a campanhas de prevenção. **GRI 403-3 • 403-6 • 403-10**

## Participação em comitês estratégicos



No ano de 2023, a equipe do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho se aproximou ainda mais dos subsistemas de Recursos Humanos. Além do cumprimento da legislação sobre a área, agora, o SES-MT participa do Comitê ESG integrando o grupo Práticas Justas de Trabalho, em conjunto com as áreas de Departamento Pessoal, Treinamento e Desenvolvimento e Consultoria Interna.

A participação ativa no Comitê representa um avanço importante na comunicação e sinergia entre as áreas, visando aprimorar a eficácia das ações e iniciativas conectadas ao SESMT. Essa integração é alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente os relacionados à saúde e bem-estar, e ao trabalho decente e crescimento econômico.



## Treinamentos

Em conformidade com nossa matriz de risco do ambiente de trabalho, oferecemos treinamentos e garantimos a aquisição e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para os(as) colaboradores(as). Além disso, durante as visitas dos técnicos de segurança nas unidades, as equipes de loja são orientadas sobre a importância de manterem as áreas de circulação e os acessos aos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) livres de qualquer obstrução.

Possuímos uma plataforma de treinamentos obrigatórios e não obrigatórios para capacitação de todos(as).

Treinamentos na área de ergonomia e na prevenção de acidentes não obrigatórios ficam disponíveis em tempo integral por demanda espontânea a todos(as) os(as) colaboradores(as). As trilhas obrigatórias, competentes à cada função, são realizadas pelos(as) colaboradores(as) em horário laboral.

[GRI 403-5](#)

## Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Em 2023, promovemos uma campanha interna para eleger a frase que seria o tema da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) do ano. Várias frases foram sugeridas pelos(as) colaboradores(as) e a eleita foi “No quesito segurança: o Amigão não descansa”.

Em junho, realizamos os treinamentos da SIPAT, que abordaram os temas que foram indicados pelos(as) próprios(as) colaboradores(as) durante o processo de planejamento, dentre eles:

- Prevenção de combate ao incêndio em casa e no trabalho;
- Por um ambiente positivo e seguro: prevenção ao assédio moral e sexual;
- Saúde mental;
- Prevenção de acidentes com choque elétrico em casa e no trabalho.



## Periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

De maneira multidisciplinar, todos(as) os(as) profissionais da equipe de SES-MT avaliam o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) para mensurar avanços e corrigir ajustes eventuais.

**GRI 403-2**

Além de dispormos aos(às) colaboradores(as) os treinamentos e EPI's necessários para um bom e seguro desempenho da função conforme a necessidade de cada cargo, realizamos auditorias frequentes para identificar riscos potenciais nas unidades. Em casos de irregularidades por parte de comportamentos dos(as) colaboradores(as), aplicamos sanções disciplinares para evitar acidentes durante o trabalho como forma de reforçar a temática da segurança a todo momento. Em todas as plantas os riscos são mapeados e identificados para que seja de conhecimento coletivo quais as áreas de maior potencial de perigo, com o intuito de reduzir e neutralizar os riscos existentes para que não ocorra nenhum tipo

de lesão aos(às) colaboradores(as) e a experiência de trabalho no Grupo seja salutar ao(à) trabalhador(a).

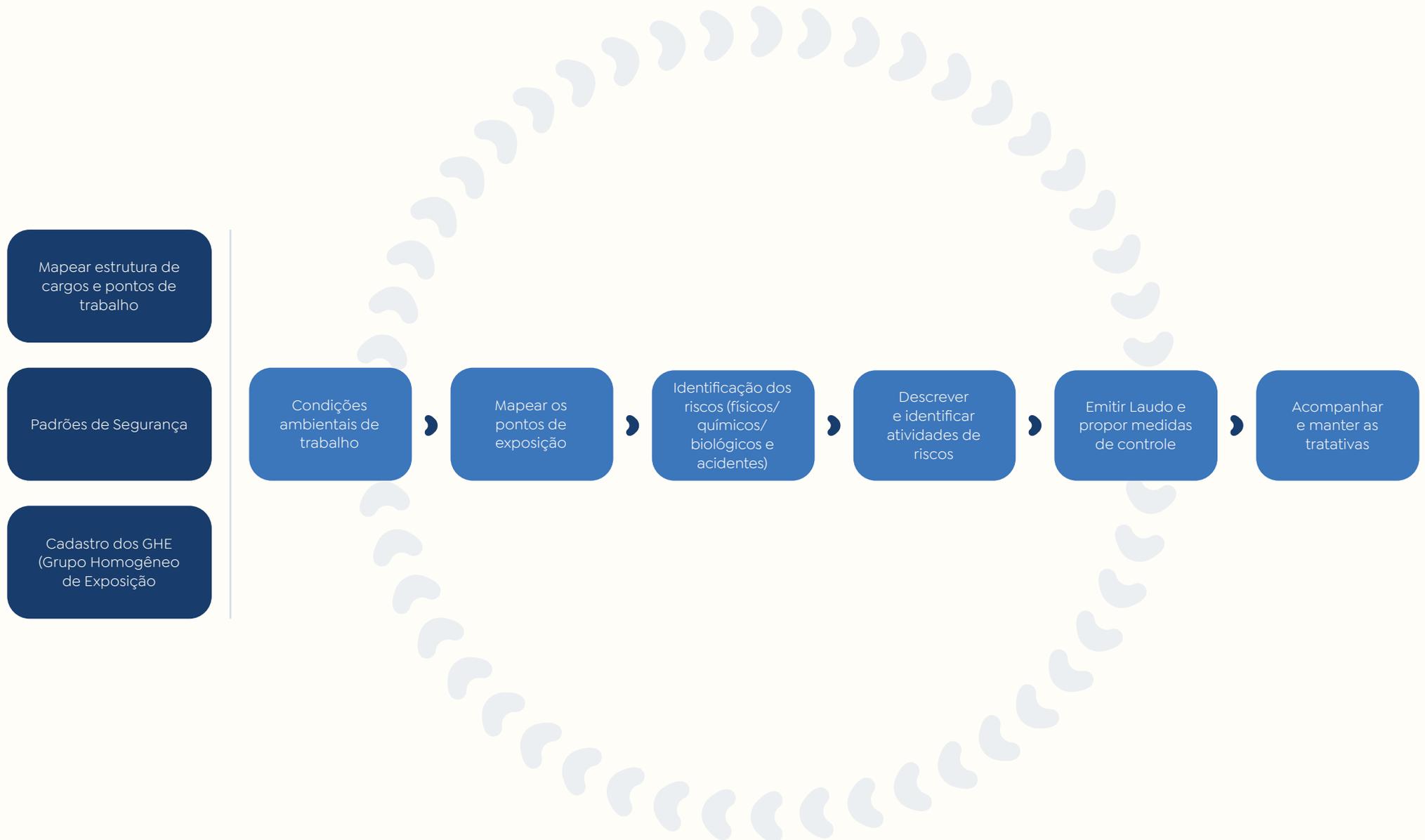
**GRI 403-2 • 403-9 • 403-10**

Nas unidades, temos a composição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), constituída conforme dispõe os aspectos legais. Reforçamos que cipeiros sejam colaboradores(as) disponíveis à escuta de colegas de trabalho para que a comissão possa ter uma atuação efetiva e que busque de forma permanente a eliminação de riscos de acidentes e doenças de trabalho. **GRI 403-2 • 403-4**

Em casos de ocorrências onde o(a) colaborador(a) irá se ausentar por mais de 15 dias, é realizada uma investigação interna com um formulário no modelo espinha de peixe que ajuda a identificar causas prováveis. A partir deste levantamento, medidas são adotadas para que os riscos potenciais sejam eliminados. **GRI 403-2**



## Processo de Gestão do Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR)



## Hierarquia de Controles



Os(as) colaboradores(as) ainda dispõem do Canal Aberto e da Pesquisa de Engajamento para comunicar situações inadequadas ou não conformes com às políticas da empresa. Essas são ferramentas usadas para nos auxiliarem a ter informações que possam adequar e melhorar, de forma contínua, o ambiente de trabalho.

GRI 403-2, 403-4

## Direito de Recusa

O(a) colaborador(a) é orientado(a) em treinamento sobre o direito de recusa em situação considerada de risco. Esse direito consiste em não aceitar executar tarefas que exponham ou ameacem sua integridade física no ambiente de trabalho. [GRI 403-2](#)

## Lesões relacionadas ao trabalho

Pelo compromisso com a ética e transparência fazemos o monitoramento dos indicadores de lesões relacionadas ao trabalho e apresentamos nossos números no quadro a seguir:

Lesões relacionada ao trabalho <a href="#">GRI 403-9*</a>			
Indicadores	2021	2022	2023
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0%	0%	0%
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	16	14	15
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,98%	0,85%	0,93%
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	234	227	285
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	14,40%	13,79%	17,60%
O número de horas trabalhadas	16.250.000	16.464.555	16.194.707

Nos baseamos nos critérios da NBR 14280 para preenchimento das taxas de gravidade e frequência dos acidentes, item previsto na NR-4 de Serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.

**Principais tipos de acidente de trabalho** GRI 403-9

**2021**

Atrito, abrasão, perfuração ou corte em operação de Serra Fita;

Atrito, abrasão, perfuração ou corte com manipulação de faca;

Atrito, abrasão, perfuração ou corte em geral;

Queda de pessoa com diferença de nível;

Impacto de pessoa sofrido por equipamento em movimento.

**2022**

Atrito, abrasão, perfuração ou corte em operação de Serra Fita;

Atrito, abrasão, perfuração ou corte com manipulação de faca;

Queda de pessoa com diferença de nível;

Queda de pessoa em mesmo nível;

Atrito, abrasão, perfuração ou corte em geral.

**2023**

Perfuração ou corte com manipulação de faca;

Corte em operação com Serra Fita;

Queda de pessoa em mesmo nível com piso molhado ou escorregadio;

Impacto de pessoa contra ou sofrido por objeto parado ou em movimento;

Queda de pessoa com diferença de nível em estrutura, doca ou rampa niveladora.

**Melhorias implementadas**

Manutenção de equipamento em conformidade à NR12.

Auditorias periódicas feitas eletronicamente com foco em segurança do trabalho e prevenção de incêndio.

Homologação de equipamentos e ferramentas no RH e de compras em prol da prevenção e integridade dos(as) funcionários(as).

# Gestão de Fornecedores(as)

## Introdução e Forma de Gestão

GRI 3-3

A gestão de fornecedores(as) desempenha um papel vital na sustentabilidade e na resiliência de nossa cadeia de valor. Neste capítulo, exploraremos em detalhes as práticas e políticas que adotamos para promover parcerias saudáveis com os(as) fornecedores(as), para assim, garantir que as operações sejam conduzidas de maneira ética, responsável e transparente ao longo de toda a cadeia de suprimentos.

Reconhecemos que os(as) fornecedores(as) desempenham um papel crucial na capacidade de entregar produtos e serviços de alta qualidade aos(às) clientes, ao mesmo tempo em que mitigam riscos e maximizam oportunidades

relacionadas à sustentabilidade. Portanto, estamos comprometidos em estabelecer e manter relações colaborativas baseadas na confiança, no respeito mútuo e na busca contínua pela excelência em práticas sustentáveis.

A abordagem que utilizamos para a gestão de fornecedores(as) se baseia em princípios fundamentais de responsabilidade social corporativa, respaldada por respeito ambiental e desenvolvimento econômico e inclui o respeito aos direitos humanos, à promoção de condições de trabalho justas e seguras, à preservação ambiental e o cumprimento de padrões éticos e legais. **GRI 3-3**



# Práticas de Gestão de Fornecedores(as)

Nas práticas de gestão de fornecedores(as) implementadas pela organização, visamos garantir relações comerciais éticas, responsáveis e alinhadas aos nossos princípios e valores. Reconhecemos a importância de estabelecer parcerias com fornecedores(as) que compartilhem os mesmos compromissos com a sustentabilidade, os direitos humanos e o respeito ao meio ambiente.



## Política e Acordo de Fornecimento

Nossa empresa adota uma abordagem proativa na gestão de fornecedores(as), refletida no Acordo e Política Geral de Fornecimento, disponíveis em:



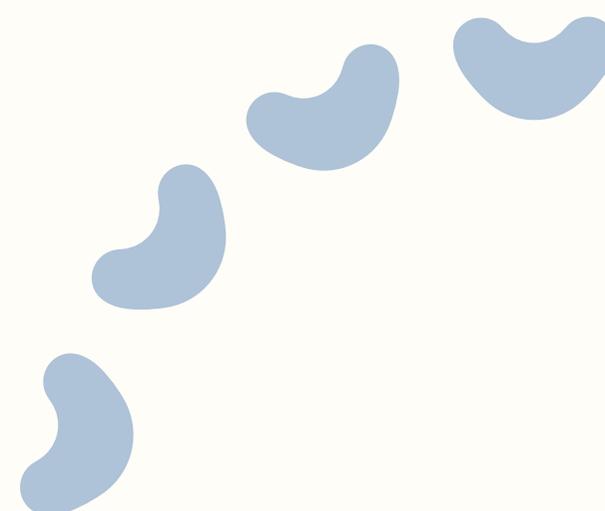
Esses documentos estabelecem diretrizes claras e requisitos essenciais para todos os(as) envolvidos(as) na cadeia de suprimentos. O objetivo é garantir que os(as) parceiros(as) comerciais cumpram com os princípios éticos e legais, conforme delineado no Código de Conduta. Buscamos promover a transparência nas relações comerciais e proporcionar o acesso público à Política Geral de Fornecimento.

Por meio deste documento, divulgamos os critérios contratuais para compra, devolução, troca e gestão de resíduos, entre outras práticas relevantes. Essa transparência permite que todos(as) os(as) membros(as) da cadeia de suprimentos entendam e se comprometam com os padrões estabelecidos, o que inclui os direitos consagrados no Código de Defesa do Consumidor.

Reconhecemos o papel que temos no desenvolvimento das comunidades onde operamos e priorizamos parcerias com fornecedores(as) locais sempre que possível. Atualmente, 99% dos(as) fornecedores(as) são nacionais, o que demonstra o compromisso em promover o crescimento econômico e social nas áreas de atuação.

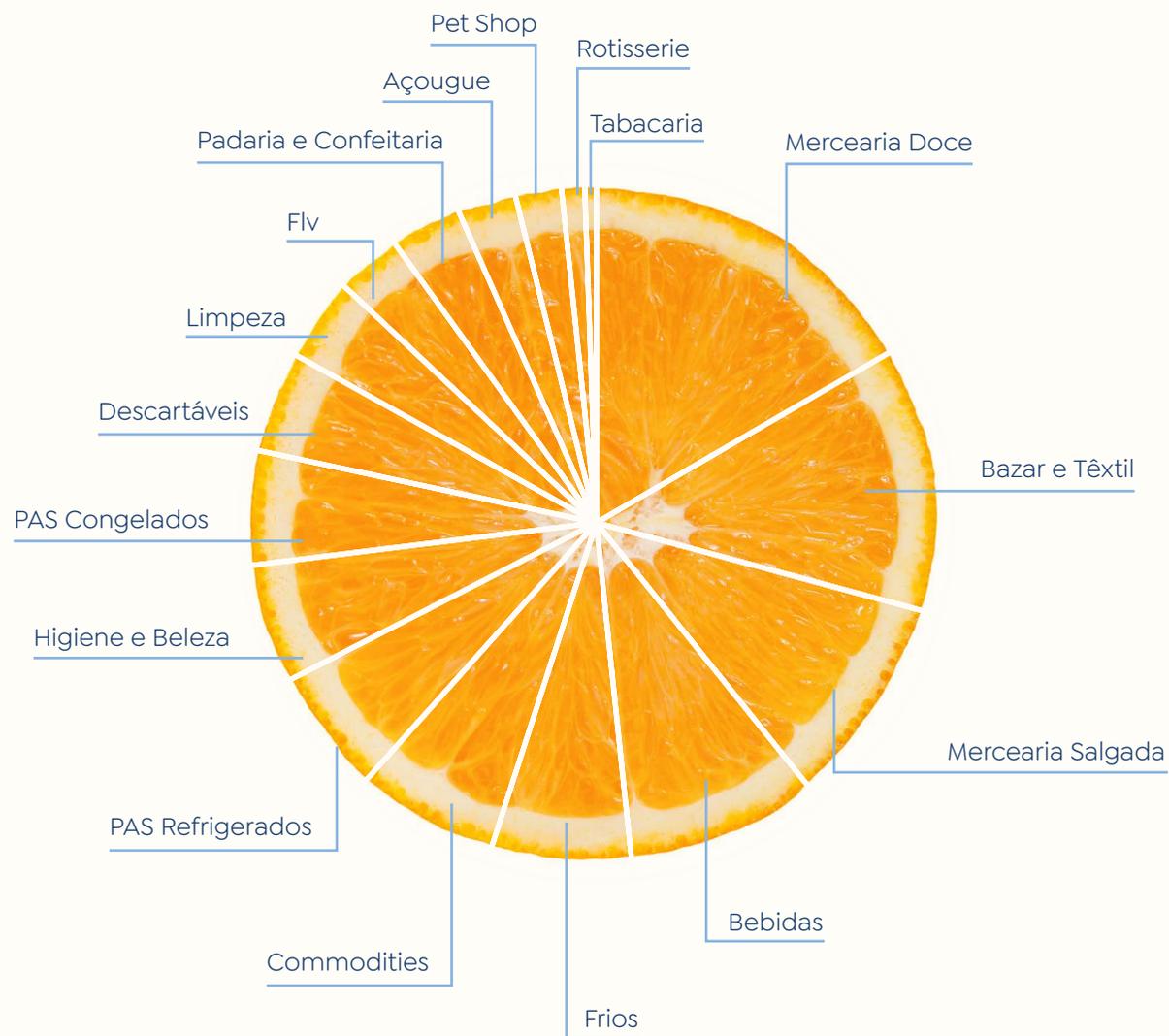
Para promover uma cadeia de valor mais sustentável, avaliamos a inclusão de critérios sociais e ambientais na seleção e qualificação dos(as) fornecedores(as). Esses critérios visam garantir o respeito aos direitos humanos, a proteção ambiental e o bem-estar das comunidades locais. Pretendemos divulgar dados relevantes sobre a implementação desses critérios, para reforçar o compromisso com a transparência e a responsabilidade corporativa. Acreditamos que, ao trabalharmos em conjunto com os(as) fornecedores(as), podemos alcançar resultados positivos para todas as partes envolvidas, além de contribuir para o desenvolvimento das comunidades e para a proteção do meio ambiente.

GRI 2-6 • 3-3 • 204-1 • 414-1 • 308-1



**Nossa cadeia de fornecimento** GRI 308-1

	Qtde. de Fornecedores(as) 2023
Mercearia Doce	314
Bazar e Têxtil	236
Mercearia Salgada	187
Bebidas	174
Frios	127
Commodities	124
PAS Refrigerados	110
Higiene e Beleza	102
PAS Congelados	100
Descartáveis	89
Limpeza	73
Flv	59
Padaria e Confeitaria	59
Açougue	56
Pet Shop	42
Rotisserie	17
Tabacaria	10
<b>Total</b>	<b>1879</b>



# Qualidade dos Produtos

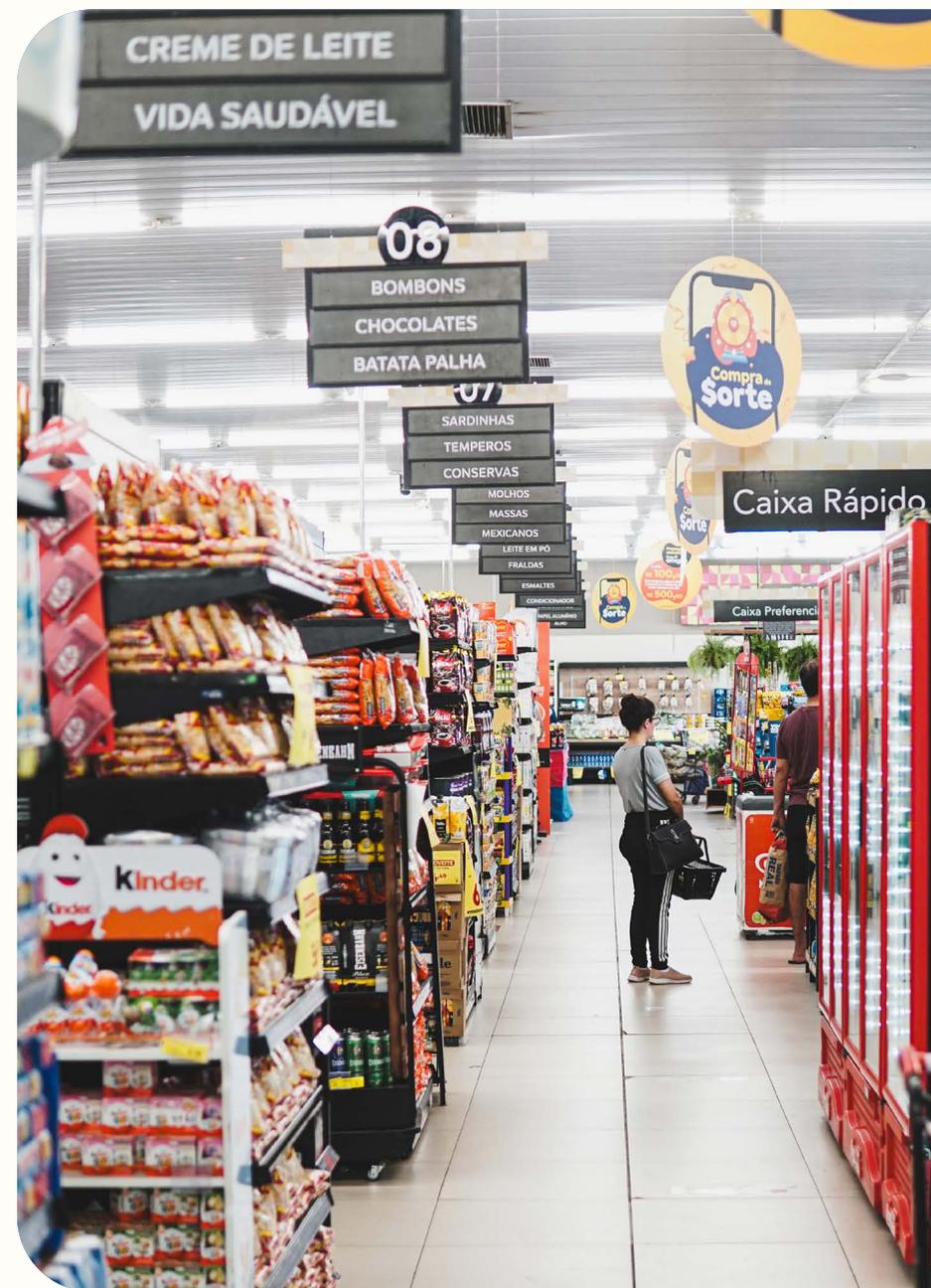
## Introdução e Forma de Gestão

GRI 3-3

Para assegurar aos(às) clientes a excelência na oferta de produtos e serviços, dispomos de uma estrutura de Qualidade e Segurança Alimentar que atua ao longo de toda a cadeia de valor. As atividades executadas incluem a avaliação dos layouts de futuras unidades, processos de obtenção e renovação dos alvarás sanitários, treinamentos de boas práticas, suporte técnico à operação e elaboração da rotulagem de mercadorias de produção própria.

Entre as operações, contamos com a indústria de Panificação, que fabrica e comercializa produtos de panificação e confei-

taria nos segmentos assados, refrigerados e congelados. A indústria, localizada em Maringá (PR), faz uso de energia verde – proveniente de fontes renováveis – em 80% da sua operação. Além disso, ela conta com um departamento próprio de Pesquisa e Desenvolvimento e possui seu Sistema de Gestão de Qualidade certificado pela ISO 9001:2015 (International Organization for Standardization), e assim, cumpre requisitos específicos relacionados ao gerenciamento de qualidade que otimizam processos e a oferta de produtos e serviços consistentes aos(às) consumidores(as).





# Segurança Alimentar



Semanalmente, responsáveis técnicos(as) visitam as lojas e os Centros de Distribuição. Durante as visitas, aplicam o checklist de avaliação de Boas Práticas, acompanham as rotinas operacionais, treinam in loco os(as) manipuladores(as) de alimentos e prestam o apoio e suporte necessário para garantir a segurança alimentar dos produtos comercializados.

Em 2023, para reafirmar o compromisso de oferecer o melhor ao(à) cliente, revimos os treinamentos relacionados às Boas Práticas de Fabricação e adicionamos um novo módulo específico para as áreas de manipulação de alimentos. A partir do próximo ano, este treinamento passará a ter reciclagem obrigatória e será atribuído anualmente a todos(as) os(as) colaboradores(as) que manipulam alimentos em nossas filiais.

## Indicadores de Segurança Alimentar

Conformidade com o checklist de avaliação de boas práticas

2021

87%

2022

85%

2023

76%

## Segurança e Inclusão aos(as) Colaboradores(as)

Na sede administrativa, disponibilizamos um refeitório para o almoço dos(as) colaboradores(as), em que é preparado por uma empresa terceirizada. Após identificar um aumento da incidência de indivíduos(as) que apresentaram alergias alimentares, realizamos uma pesquisa entre os(as) usuários(as) desse ambiente. A partir das respostas, mapeamos quais as principais restrições alimentares destas pessoas.

Este mapeamento servirá como importante ferramenta para a adoção de medidas futuras, como a oferta de cardápio adaptado com opções mais seguras e diversas às pessoas, a fim de evitar potenciais incidentes e reações alérgicas. Desta forma, promove-se um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e acolhedor. Esta iniciativa está alinhada à meta 2.1 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, que busca garantir para todas as pessoas a oferta de alimentos seguros e nutritivos.

## Recall e Recolhimento de Produtos

Para atender de maneira mais assertiva e eficiente os casos de Recall e Recolhimento de Produtos, estruturamos um Comitê que envolve as áreas de Qualidade, Prevenção de Perdas e Comercial. Definimos um processo padrão a ser seguido internamente pelas áreas responsáveis na companhia, e externamente, pelos(as) fornecedores(as) nas situações que envolvam problemas relacionados à qualidade dos produtos, a fim de proteger a integridade e segurança dos(as) consumidores(as), além de minimizar prejuízos físicos.

## Capacitações

Entre reuniões quinzenais e qualificações trimestrais, realizamos 441 capacitações sobre assuntos específicos de Segurança dos Alimentos nas unidades. As lojas com mais oportunidades relacionadas aos indicadores de Segurança Alimentar receberam suporte e acompanhamento mais próximo para colocarem em prática os planos de ação definidos.

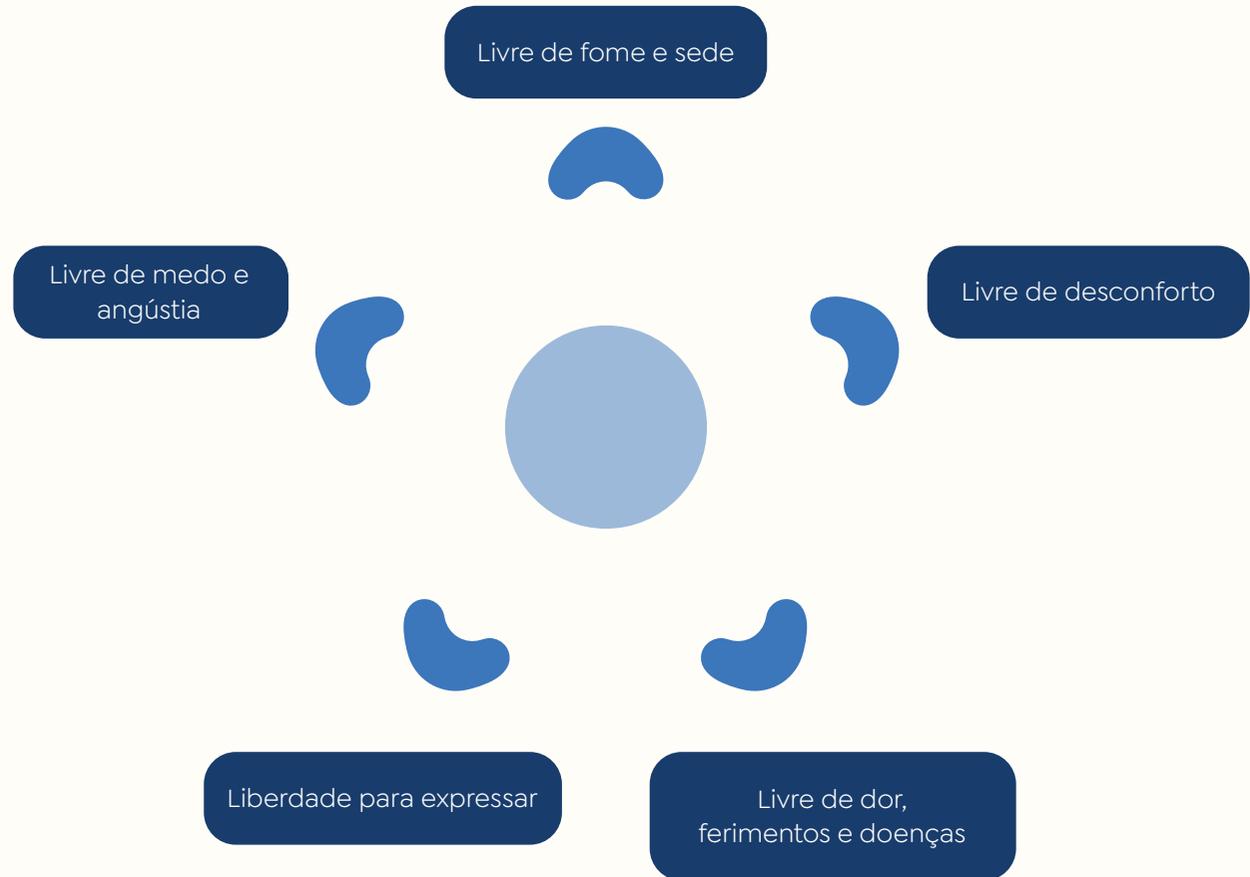


## Garantia de Qualidade

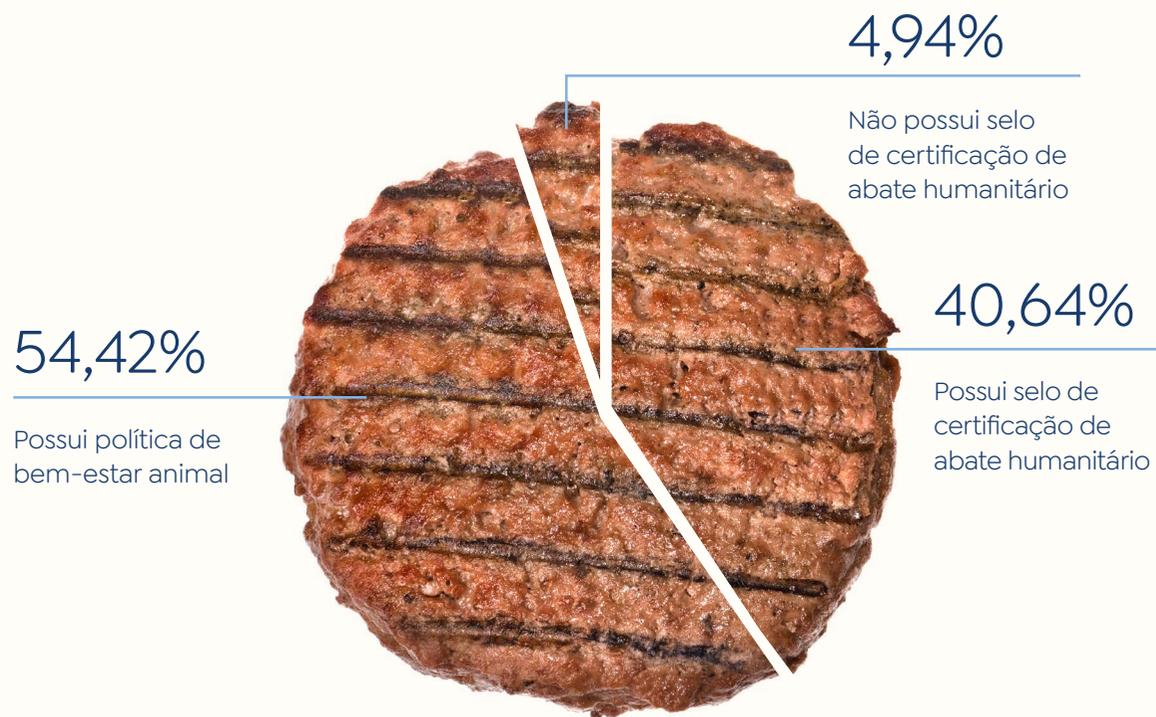
Nos Centros de Distribuição, garantimos a inspeção de qualidade de frutas, legumes e verduras (FLV), por meio de equipes treinadas que realizam o checklist segundo os parâmetros de avaliação específicos relacionados nas fichas técnicas de cada produto. A avaliação contempla a análise de podridões, defeitos graves ou leves, maturação avançada e atrasada, descalibre e pressão de polpa e brix.

Trabalhamos de acordo com a Instrução Normativa Conjunta (INC 02/2018) - elaborada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) - que estabelece a necessidade de rastreabilidade para todos os elos da cadeia produtiva, constituída por produtores(as), distribuidores(as) e supermercados.

Em nossa área de Qualidade, contamos também com equipe especializada para inspecionar produtos de açougue (aves, bovinos e suínos). Nesta classe de produtos, 95% dos recebimentos são de fornecedores(as) que possuem selo de certificação de abate humanizado ou política de bem-estar animal, e estão de acordo com os 5 pilares de BEA:



## Fornecedores(as) que possuem ou não política ou certificação em Bem-Estar Animal - BEA



**5.266**  
Checklists de recebimentos realizados na categoria Açougue

Número de checklists de recebimento realizados			
Categoria de produtos	2021	2022	2023
FLV	29.096	16.243	29.134
Ovos	822	560	988
Açougue	3.539	3.829	5.226
PAS/Frios	10.222	11.200	16.604
Pescados	-	-	523

## Programa RAMA

A Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS), as Associações Estaduais e os supermercados associados, por meio de um processo colaborativo de atuação, estruturaram o Programa de Rastreamento e Monitoramento de Alimentos: o RAMA. Por reconhecerem a necessidade do cuidado e atenção com a origem dos produtos no que se refere às contaminações, como por exemplo, o hortifrúti por resíduos de defensivos químicos. No Programa RAMA, os supermercados têm acesso a um conjunto de informações que permite a seleção consciente de fornecedores(as) baseado nas boas práticas de rastreabilidade e segurança dos alimentos monitorados e comercializados.

Desde 2019, participamos voluntariamente do RAMA como parte do compromisso com a segurança alimentar e a saúde pública. O RAMA monitora frutas, verduras e legumes comercializados em nossas unidades e garante que estejam em conformidade com os limites de resíduos químicos estabelecidos. Utilizamos como referência os critérios estabelecidos pelo Programa de Análise de Resíduos de Agrotóxicos em Alimentos (PARA) da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA).

### Indicadores do Programa RAMA

#### N° de amostras coletadas

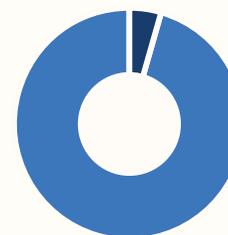
**2021**
**74**
**2022**
**70**
**2023**
**60**

Todos os anos, desde 2016, o RAMA realiza o Prêmio RAMA. São consideradas as seguintes informações: amostras de resíduos químicos realizadas pelos(as) fornecedores(as) dos supermercados, volume de produto rastreado, conformidade da amostra analisada e conformidade da substância química identificada na análise das amostras.

O Grupo Amigão recebeu o Prêmio RAMA 2023, referente ao ano de 2022, pois esteve entre os 3 melhores resultados quando comparado aos 74 supermercados nacionais que participam da premiação.

#### Rastreabilidade de Recebimentos

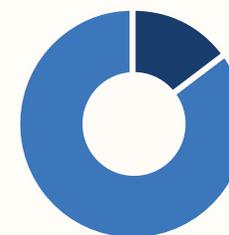
95,5% 4,5%



Rastreados

#### Rastreabilidade de Fornecedores(as)

85,2% 14,8%



Não rastreados



## Rotulagem dos produtos



A organização se preocupa em oferecer alimentos que atendam a todos os requisitos legais da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), Programa de Proteção e Defesa do Consumidor (PROCON) e Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), de acordo com a tipologia do produto. Todos os produtos manipulados, fracionados, embalados e comercializados em nossas lojas e Indústria de Panificação passam por constantes auditorias que analisam se todas as informações de rotulagem estão claras para o(a) consumidor(a). Essas informações têm como objetivo trazer clareza e condições necessárias aos(às) clientes no momento de escolha dos alimentos.

GRI 417-1 • 417-2 • 417-3

Acerca de rotulagem dos alimentos, as informações que tratam da legibilidade, teor e forma de declaração das informações nutricionais estão adequadas conforme regulamentação de outubro de 2022. A adoção da rotulagem nutricional frontal, por exemplo, traz advertência em produtos com elevadas quantidades de sódio, açúcares e gorduras saturadas. Quanto aos produtos de marca própria, os rótulos são elaborados por uma empresa especializada e seguem as exigências dos órgãos reguladores.

Na companhia, apoiamos a transparência proposta pela legislação e cumprimos com os requisitos estabelecidos. GRI 417-1 • 417-2 • 417-3

## Bem-Estar Animal



A empresa tem um compromisso sólido com as questões relacionadas ao bem-estar animal e reconhece não apenas os aspectos éticos e morais, mas também os benefícios tangíveis para a qualidade dos alimentos. Buscamos desenvolver parcerias com fornecedores(as) que compartilhem de nossos valores e estejam comprometidos(as) com o bem-estar dos animais. Como resultado desse esforço, oferecemos ovos cage free (ovos de galinhas criadas sem gaiolas) nas prateleiras das filiais, bem como opções de ovos caipiras e orgânicos.

### Participação da venda de ovos especiais

Tipo	2021	2022	2023
Ovos caipiras	1,34	2,15	2
Ovos orgânicos	0,30	0,30	0,26
Ovos Cage Free	0,19	0,17	0,25



## Marcas próprias

O Departamento de Garantia de Qualidade assegura a excelência em toda a cadeia de fornecimento das nossas marcas, a Magni e a Benev. Em 2023, tivemos 27 fornecedores(as) de produtos, sendo que 17 fornecedores(as) passaram por auditorias e registraram um desempenho médio superior a 96%, enquanto 10 fornecedores(as) apresentaram certificações na área de segurança alimentar.

Para além das avaliações externas, também nos dedicamos a monitorar continuamente o feedback do Serviço de Atendimento ao(à) Consumidor(a) (SAC).

Isso nos permite identificar quaisquer problemas relatados pelos(as) clientes e implementar medidas corretivas eficazes para garantir a satisfação com os produtos.

	N° de Ocorrências de SAC		
	2021	2022	2023
N° produtos vendidos	3,7 M	3,8 M	4,09 M
N° total de ocorrências	19	10	24
Taxa de reclamações	5,1 ppm	2,6 ppm	5,87 ppm
N° de ocorrências concluídas	19	10	24
Tempo médio de finalização	4,5 dias	5,6 dias	4,62 dias



# Impacto na Comunidade

## Introdução e Forma de Gestão

GRI 3-3

Entendemos que além do papel exercido no desenvolvimento econômico das regiões em que estamos inseridos, também devemos contribuir com a transformação social e ambiental das comunidades.

Pautados nas metas da agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável propostos pela Organização das Nações Unidas e pelos 10 princípios do Pacto Global, investimos em projetos e iniciativas conectados com nosso propósito e capazes de potencializar o desenvolvimento e bem-estar social e ambiental nas praças e nos entornos que de alguma maneira são impactados pelas operações que realizamos.

Acreditamos no poder transformador das pessoas e na união de forças para a construção de um mundo com mais respeito e inclusão.



# Associações e Parcerias

Para potencializar o papel como agente transformador, compartilhar boas práticas e nos manter participantes dos movimentos relacionados às nossas áreas de atuação, caminhamos ao lado de: **GRI 2-25**

## COMDEMA

Conselho Municipal de Defesa do Meio Ambiente de Maringá

Relação: Cadeira de conselheiro por meio do Instituto Amigão

## CPCE

Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial

Relação: Conselheiro

## Instituto ETHOS

Empresas e Responsabilidade Social

Relação: Associado

## ABRAS

Associação Brasileira de Supermercados

Relação: Associado

## APRAS

Associação Paranaense de Supermercados

Relação: Associado

## APAS

Associação Paulista de Supermercados

Relação: Associado

## NIELSEN

-

Relação: Colaborativos ou parceria sem troca de remuneração

## Scanntech

-

Relação: Colaborativos ou parceria sem troca de remuneração

## IDV

Instituto para Desenvolvimento do Varejo

Relação: Associado



“

O Instituto Grupo Amigão tem realizado um papel muito importante junto à sociedade, meio ambiente e parceiros(as) de negócios. As marcas cada vez mais são uma expressão, logo, suas atitudes, causas e ações que são consideradas pelos nossos(as) clientes e pela comunidade. Assim, o Instituto tem contribuído para reforçar nossos propósitos com a realizações de diversas ações que nos orgulham e reforçam nosso compromisso junto à sociedade.”

**Eandres Gomes Aguiar**  
Diretor de Marketing

## Instituto Amigão

A preocupação em contribuir e gerar impacto socioambiental está enraizada nos valores da companhia desde 2004, ano de fundação do Instituto. Desde então, nossas iniciativas de responsabilidade social ganham força e acompanham o crescimento do grupo. Nossas lojas são pontos de conexão com a população local e utilizamos a capilaridade geográfica das operações para contribuir com a inclusão social em diferentes praças. Assim, é possível promover o desenvolvimento e melhorar as condições de vida em comunidades vulneráveis.

O ano de 2023 foi marcado pelo fortalecimento dos pilares ambiental, social e governança e pela atuação em parceria com organizações do terceiro setor, bancos de alimentos municipais, entidades públicas e a indústria. Aprofundamos a relação entre diversas partes interessadas para uma atuação conjunta como agentes de transformação. **GRI 413-1**

# Organograma do Instituto Amigão 2023

## Conselho Superior

**Presidente**

Jeane Nogaroli  
Guioti



**Conselheiro**

Carlos Alberto  
Tavares Cardoso



**Conselheiro  
Fiscal**

Alecsandro  
Bandeira



**Conselheiro  
Fiscal**

Fabio Willian  
Chilante Rodrigues



**Conselheira  
Fiscal**

Cristiane  
Galvão Dias



**Presidente  
do Conselho  
Administrativo**

Fernando Brust



## Corpo Executivo

**Vice-presidente  
administrativo  
financeiro**

Valdirene Luciani  
Henning Carniel



**Vice-presidente  
para assuntos  
sociais**

Sara Belini de Gois



**Vice-presidente  
para assuntos  
jurídicos**

Jhonatan Rafael  
Valgas Mendes



**Vice-presidente  
para assuntos  
institucionais**

Cleide Nakashima



**Vice-presidente  
para assuntos  
ambientais e  
projetos**

Bruna Tais de  
Lima Moreira.



**Vice-presidente  
de interação com  
a comunidade**

Leticia Garcia  
Ruiz Lopes



# Impacto Social

## Campanhas de Arrecadação de Alimentos



O apoio às pessoas em situação de vulnerabilidade está intrinsicamente ligado ao nosso propósito. Neste sentido, as lojas funcionam como pontos de arrecadação de alimentos que beneficiam famílias atendidas por instituições sociais. Com a presença de voluntários(as) das instituições, os(as) clientes e colaboradores(as) são convidados(as) a contribuir por meio de doações. Em 2023, foram realizadas 168 ações distribuídas em 29 cidades onde atuamos. No total, mais de 36 toneladas de alimentos foram doadas.



## Apoio às Instituições



Para contribuir com a continuidade do trabalho de quatro instituições, sendo três da área de saúde e uma que oferece Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), realizamos mensalmente aportes financeiros que beneficiaram indiretamente mais de 45 mil atendidos(as) em 2023.



Instituições apoiadas	Doações anuais
 <p>A Rainha da Paz de Cianorte (PR) atende mais de 500 crianças e adolescentes entre 07 e 17 anos, que se encontram em situação de vulnerabilidade social.</p>	R\$ 8.400
 <p>A Santa Casa de Ourinhos (SP) é um complexo hospitalar formado pelo Hospital Geral, Ambulatório de Especialidades e Unidade de Oncologia (tratamento contra o câncer), que atende 68 municípios na região de Ourinhos e algumas cidades paranaenses.</p>	R\$ 11.440
 <p>Uma das frentes de atuação da Rede Feminina de Combate ao Câncer de Maringá (PR) inclui a realização de projetos sociais nas áreas de assistência social, saúde e valorização humana de apoio às pessoas em situação de vulnerabilidade e àqueles que utilizam sua Casa de Apoio para o tratamento contra o câncer.</p>	R\$ 6.540
 <p>O Hospital do Câncer de Londrina (PR) é especializado no tratamento oncológico e na formação de novos(as) profissionais de saúde que tem como missão combater o câncer e valorizar a qualidade de vida, com aprimoramento constante de recursos humanos, científicos e tecnológicos.</p>	R\$ 7.200

## Doações Diretas



Com a doação direta de recursos disponibilizados pelo Instituto Amigão, mais de 100 instituições sociais foram beneficiadas pelas mais de 140 doações realizadas em 2023. Entre as iniciativas direcionadas à comunidade em geral, como passeios ciclísticos, caminhadas e eventos municipais, realizamos mais de 25 patrocínios que contribuíram para a melhoria da qualidade de vida da população.



## Caixa Solidária



O projeto, realizado em parceria com a Rede Masculina de Combate ao Câncer, funciona de forma perene em quatro de nossas lojas em Maringá (PR). A Caixa Solidária é um ponto de coleta de roupas e sapatos usados que, após triagem, são doados para instituições sociais para a realização de bazares, o que gera renda para as organizações. A parcela de itens de vestuário que não estão em boas condições de uso é transformada em estopas, o que garante o reaproveitamento e evita o descarte do material em aterros sanitários. Em 2023, mais de 2 toneladas foram arrecadadas e beneficiaram 7 instituições sociais.



## Amigão na Comunidade



Pautados no ODS 05 e com um olhar voltado à valorização do empoderamento feminino, convidamos mulheres em posições de liderança que atuam na companhia para visitar quatro instituições que auxiliam mulheres em situação de vulnerabilidade social nas cidades de São José do Rio Preto (SP), Maringá (PR), Apucarana (PR) e Cascavel (PR). Durante uma hora, nossas líderes compartilharam vivências, trajetórias profissionais e a maneira como conciliam as responsabilidades corporativas com os demais papéis de sua vida pessoal. Com a boa aceitação e resultados positivos da primeira visita, uma nova edição foi realizada no mês de agosto. Desta vez, com parceiros(as), que levaram temas como educação financeira, apresentação pessoal e relacionamento interpessoal. Foram 08 encontros realizados, 149 atendidos das instituições participaram das ações.



## Voluntariado corporativo



Acreditamos no valor e na capacidade transformadora do trabalho voluntário. Desta maneira, ao longo do ano promovemos a cultura de solidariedade e incentivamos a participação dos(as) colaboradores(as) nas ações realizadas pelo Instituto. Em 2023, os(as) voluntários(as) fizeram a diferença em cinco principais eventos: Campanha de Páscoa, Amigão na Comunidade, Feijoada Solidária, Dia das Crianças e Natal Solidário.



## Campanha de Páscoa



Para contribuir com uma Páscoa mais doce para crianças atendidas por instituições sociais, realizamos uma ação de solidariedade em quatro de nossas praças. Em Araçatuba (SP), Londrina (PR), Maringá (PR) e Foz do Iguaçu (PR), convidamos clientes e colaboradores(as) para doarem chocolates nos pontos de arrecadação disponibilizados em nossas lojas. Com a ajuda de

voluntários(as), somamos os itens arrecadados junto com a contribuição do Instituto Amigão e montamos 390 kits de doces que foram entregues para as crianças. Em Maringá, as crianças atendidas pela Legião da Boa Vontade (LBV) foram convidadas para participar de uma caça ao tesouro organizada por nossos(as) voluntários(as).



## Campanha do Agasalho



Entre os meses de maio e julho de 2023, clientes e colaboradores(as) doaram roupas, agasalhos, cobertores e itens de inverno em pontos de coleta disponibilizados em nossas lojas. A campanha aconteceu em 63 unidades e somaram mais de 48 toneladas de peças arrecadadas. Todos os itens foram direcionados para famílias em vulnerabilidade atendidas por organizações locais vinculadas à assistência social dos municípios e para o Serviço Social do Comércio (SESC).



## Feijoada Solidária



Junho foi marcado pela realização da 13ª edição da Feijoada Solidária. Com a venda dos convites para a retirada do kit feijoada no formato drive-thru, o evento angariou recursos para a manutenção do Lar Escola da Criança De Maringá (PR), que atende mais de 400 crianças e adolescentes. A mobilização e união de forças para que o evento acontecesse contou com parceiros(as) da indústria que doaram 100% dos insumos e com

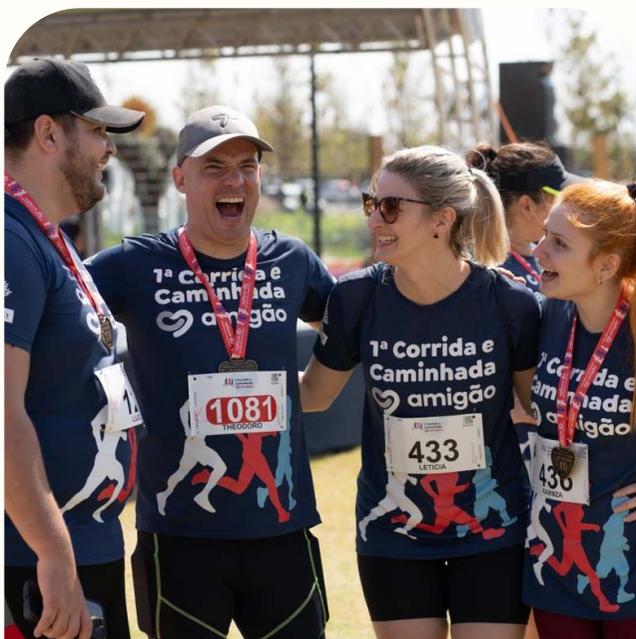
o apoio de mais de 60 voluntários(as) em todo o processo de organização, preparação da feijoada, montagem das marmitas e atendimento ao público. Mais de 700 marmitas foram preparadas e cerca de 25 mil reais foram integralmente doados para a instituição. O evento também contou com degustação e venda do açaí Magni, além de desconto exclusivo no e-commerce para os(as) clientes que compraram a feijoada.



## 1ª Corrida e Caminhada Amigão



A 1ª Corrida e Caminhada Amigão aconteceu no bairro mais sustentável do mundo, o Eurogarden, localizado em Maringá (PR). O evento contou com a participação de 1.300 corredores(as) mais o público visitante, totalizando aproximadamente 2.000 pessoas. O objetivo principal foi incentivar a atividade física e o cuidado com a saúde e proporcionar um momento de lazer e proximidade com a comunidade. Além da corrida, aconteceram diversas atrações, como recreação para as crianças, espaço PET, distribuição de brindes e premiações. Parte do valor arrecadado com as inscrições foi destinado à construção da sede Associação dos Amigos do Hospital da Criança de Maringá (PR).



## Dia das Crianças



No Dia das Crianças, as ações sociais do Instituto beneficiaram 1.963 crianças, atendidas por 18 instituições sociais nos estados do Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul. As iniciativas contaram com arrecadação de brinquedos, livros e doces em mais de 40 lojas da companhia e reuniu doações de clientes, colaboradores(as) e do Instituto Amigão.



## Outubro Rosa e Novembro Azul em Parceria com a Indústria



Em parceria com a Unilever, durante outubro - mês de conscientização e combate ao câncer de mama - e novembro - mês de conscientização e combate ao câncer de próstata - promovemos uma campanha que beneficiou os(as) atendidos(as) de duas instituições sociais de Maringá (PR). Na mecânica “comprou, doou”, selecionamos produtos Unilever onde a cada unidade vendida em nossas lojas da cidade, R\$1,00 foi revertido em produtos para a Rede Feminina de Combate ao Câncer (RFCC) e para a Associação Maringá Apoiando a Recuperação de Vidas (MAREV). Ao total, mais de R\$ 3.000,00 convertidos em doação de shampoos, condicionadores, sabonetes e itens de higiene.



## Pedidos que Alimentam Corações



Durante 8 dias do mês de dezembro, promovemos uma ação de solidariedade em parceria com nosso E-commerce. Neste período, a cada compra realizada no site Amigao.com, na cidade de Maringá (PR), R\$1,00 foi revertido em produtos para a Associação Norte Paranaense de Reabilitação (ANPR). Com a ação, mais de R\$ 2.000,00 foram convertidos em alimentos e entregues para a instituição que atualmente atende e beneficia cerca de 260 pessoas.

## Natal Solidário



Em uma proposta vivencial, convidamos os(as) 50 idosos(as) atendidos(as) pela Instituição de Longa Permanência Lar dos Velinhos de Maringá (PR) para uma manhã especial de compras. Com o objetivo de proporcionar um momento de resgate de autonomia, autoconfiança, dignidade e direito ao consumo, abrimos uma de nossas lojas em horário exclusivo e distribuímos vouchers de

compras doados pelo Instituto Amigão. Os(as) idosos(as) puderam se apresentar com produtos do supermercado de acordo com suas escolhas e contaram com o apoio dos(as) nossos(as) voluntários(as) para auxiliá-los(as). Para complementar a ação, em um segundo momento, proporcionamos um almoço especial de Natal e uma tarde de jogos e premiações para o grupo.



# Impacto Socioambiental

## Recicla Óleo nas Escolas



Realizado em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação de Maringá (PR), o programa Recicla Óleo nas Escolas promove educação ambiental para alunos(as) entre 06 e 10 anos de idade matriculados(as) nas escolas municipais que participam do programa. Ao abordar sobre a importância do correto descarte do óleo de cozinha para o meio ambiente e para a sociedade, estamos contribuindo para a educação ambiental que é um importante processo e ferramenta para que os(as) alunos(as) conheçam mais sobre sustentabilidade. Desse modo, colaboramos com o desenvolvimento de pessoas capazes de olhar com criticidade para o ambiente em que estão inseridas e refletir sobre seus hábitos e impactos ambientais.

Neste sentido, elaboramos um material didático, interativo e lúdico que foi distribuído para as 52 escolas convidadas a participar do programa em 2023, com um alcance total de 24.309 alunos(as). Para manter o assunto vivo, estimular a discussão e fazer com que o tema ultrapassasse as barreiras das escolas e chegasse até as famílias, promovemos uma gincana onde os(as) alunos(as) foram convidados(as) a recolher o óleo de cozinha usado em suas casas e levar até a escola. A campanha teve oito meses de duração e arrecadou 3.426 litros. Todo o material arrecadado foi encaminhado para reciclagem e as três escolas com o maior volume coletado - proporcionalmente ao número de alunos - receberam uma premiação.





## Dia da Árvore



Em comemoração ao Dia da Árvore, celebrado em 23 de setembro, unimos forças com a Cocamar e três instituições sociais para a realização de uma ação socioambiental. Convidamos nossos(as) clientes e colaboradores(as) para doarem alimentos nas praças de Cambé (PR), Rolândia (PR) e Maringá (PR) com o compromisso de que a cada quilo de alimento doado, uma árvore seria plantada. Os 879 quilos de alimentos arrecadados foram encaminhados para as instituições sociais beneficiadas e, posteriormente, o plantio do mesmo número de árvores foi viabilizado pela Cocamar.

## Arena Sustentável



No mês de novembro, participamos do evento Arena Sustentável, um festival de sustentabilidade realizado no Eurogarden, em Maringá (PR). O evento reuniu diversas empresas e organizações que trabalham em prol dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS) e teve como objetivo promover uma experiência transformadora para a comunidade, e assim mostrar como é possível cuidar do planeta de forma consciente e responsável. No local, os participantes tiveram acesso a dezenas de atrações como oficinas, exposições, intervenções artísticas, doação de mudas e atividades de bem-estar e saúde ligadas aos ODS. O Instituto Amigão representou o ODS 6 - Água potável e Saneamento - e promoveu, por meio de jogos interativos, letramento sobre a importância do correto descarte do óleo de cozinha para o meio ambiente e para a sociedade.



## Comitê ESG

Em 2023, avançamos significativamente nas temáticas ESG. Na busca de uma abordagem mais sistêmica, estruturamos o Comitê ESG, onde mais de 30 de colaboradores(as) de diversas áreas participam com propostas, execução e acompanhamento de ações e projetos alinhados à estratégica de sustentabilidade da companhia.

O Comitê é responsável por analisar os impactos e monitorar informações e indicadores socioambientais, discutir, fortalecer e difundir boas práticas e iniciativas relacionadas aos pilares ambiental, social e governança.

Um trabalho feito a várias mãos que propicia nossa evolução pautada em bases consistentes que contribuem com a construção de um ambiente mais inclusivo, ético e ambientalmente sustentável.



## Cadeia de Produção Responsável



Valorizamos fornecedores(as) que inserem iniciativas de responsabilidade social em suas cadeias de produção. Neste sentido, em 2023 estreitamos o relacionamento comercial e priorizamos a compra de pequenas bolsas produzidas por mulheres privadas de liberdade que participam de um projeto idealizado por uma Startup de inovação e sustentabilidade de Curitiba (PR).





# Nosso Compromisso com o Meio Ambiente

## Temas materiais do capítulo

Gestão de Resíduos - [p. 107](#)

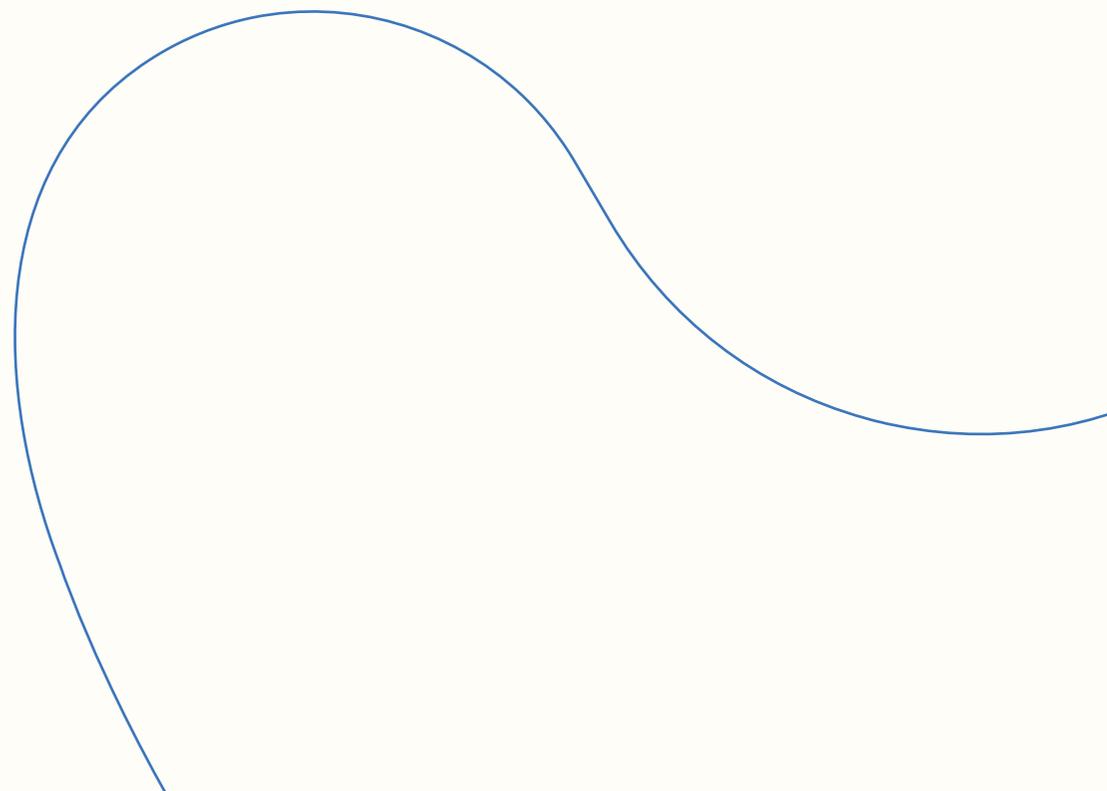
Logística Reversa - [p. 117](#)



# Environmental

Tradução:  
Meio Ambiente

ESG



# Gestão de Resíduos

## Introdução e Forma de Gestão

GRI 3-3

Acreditamos que o futuro das próximas gerações está sendo construído hoje e todos(as) nós temos participação e responsabilidades nesta construção. Neste sentido, mobilizamos esforços para sermos catalisadores de mudanças promovendo ações que contribuem com a preservação e cuidado com o meio ambiente.



# Resíduos Gerados

Crescer nos obriga a sermos cada vez mais eficientes e inovadores(as) em nossas estratégias para mitigar o impacto dos resíduos gerados nas operações.

Nossa Gestão de Resíduos Sólidos é baseada em iniciativas voltadas à redução do volume de resíduos gerados, correta operacionalização das etapas de separação, acondicionamento e disposição final e no fomento à circularidade para que os materiais retornem à cadeia por meio da recuperação e logística reversa.



## Propósitos da gestão



Cumprir e estar de acordo com as legislações vigentes, sejam elas: municipais, estaduais ou federais



Minimizar o desperdício e custos atrelados



Minimizar a poluição e contaminação do solo, água e ar



Evitar a proliferação de vetores nas unidades



Garantir a destinação final ambientalmente e legalmente adequada

Por meio de auditorias internas e visitas técnicas que buscam identificar, relatar e reportar pontos de melhoria e fortalecimento no gerenciamento dos resíduos, monitoramos a efetividade da gestão e dos resultados alcançados. [GRI 3-3](#)

Internamente, promovemos ações de educação e sensibilização ambiental visando garantir a correta separação, manuseio e acondicionamento dos resíduos sólidos resultantes de nossas operações para posterior comercialização, reciclagem e disposição final adequada.

Entre papelão, plástico e orgânicos, finalizamos 2023 com mais de 7 mil toneladas de resíduos destinados à reciclagem. [GRI 306-3 • 306-4 • 306-5](#)



Sustentabilidade é um compromisso com o futuro, que como consequência gera enorme economia para as unidades de negócio. As lojas com a grande manipulação de produtos, utilização de recursos e a geração de resíduos tem papel fundamental nesse processo de tornar a empresa sustentável.”



**Frederico Araujo Pereira**  
Diretor de Operações

## Resíduos reciclados em 2023

Mais de

**3,3 mil toneladas**

de papelão

Mais de

**316 toneladas**

de plástico

Mais de

**4 mil toneladas**

de resíduos orgânicos

# Logística Reversa

Nossos programas de logística reversa visam estimular nossos(as) colaboradores(as) e clientes por meio de atitudes responsáveis que contribuem com a promoção de um futuro mais sustentável. Nessa busca, temos como parceiros órgãos públicos, empresas e organizações gestoras de resíduos.

Conheça alguns dos nossos programas:

## Máquinas Retornáveis Heineken



O projeto, que teve seu início em outubro de 2023, é fruto de uma parceria entre as áreas de Trade Marketing do Grupo Amigão e da Heineken e tem como foco a reciclagem de vidro.

As máquinas que recebem garrafas de vidro foram instaladas em 7 de nossas lojas em Maringá (PR). Os(as) clientes são convidados(as) a depositar suas garrafas usadas e em troca recebem pontos/cashback em produtos do Grupo Heineken nas lojas Amigão. O vidro recebido é triturado, coletado por uma cooperativa local e posteriormente reciclado.



Mais de **5,7 t** de vidro coletado

**516** clientes cadastrados

## Estação de Reciclagem Amigão



Em 2023, nossa estação de reciclagem passou por uma reformulação e ganhou novo nome, Estação de Reciclagem Amigão. Firmes no propósito de conscientizar e engajar a comunidade no fortalecimento do compromisso com o pós-consumo, entre papel, vidro, metal, plástico e resíduos eletrônicos, recebemos mais de 10 toneladas de material reciclável entregues por clientes. Como forma de incentivo, cada entrega de material gera uma quantidade de pontos que quando acumulados, podem ser trocados por produtos selecionados em nossa loja.



Mais de **10 t** de materiais recicláveis entregues por clientes

"A logística reversa tem em seu objetivo principal minimizar e/ou eliminar o descarte de resíduos em locais inadequados, realizando seu papel na cadeia produtiva, além de suprir as necessidades das gerações atuais e futuras do ponto de vista dos recursos naturais.

**José Carlos Cipriano**  
Diretor de Logística



## Ponto de Entrega Voluntária (PEV)



Em nossas lojas, os(as) clientes podem descartar lâmpadas, pilhas e esponjas de uso doméstico usadas. Nossas 71 unidades de operação possuem Pontos de Entrega Voluntária (PEVs), essenciais para viabilizar o processo da logística reversa, sendo o principal elo entre o resíduo e a reciclagem.



2023

**+20 kg**  
de esponjas de  
limpeza coletadas

**+9,7**  
toneladas  
de lâmpadas  
coletadas

**+400 kg**  
de pilhas coletadas

As lâmpadas inservíveis que são geradas internamente e depositadas voluntariamente por nossos(as) clientes nos PEVs são classificadas como Resíduos Perigosos. Em nossas lojas, este é o único material enquadrado nesta classe. Após o recebimento nos PEVs, as lâmpadas são coletadas por empresa especializada que realiza a descontaminação e reciclagem.

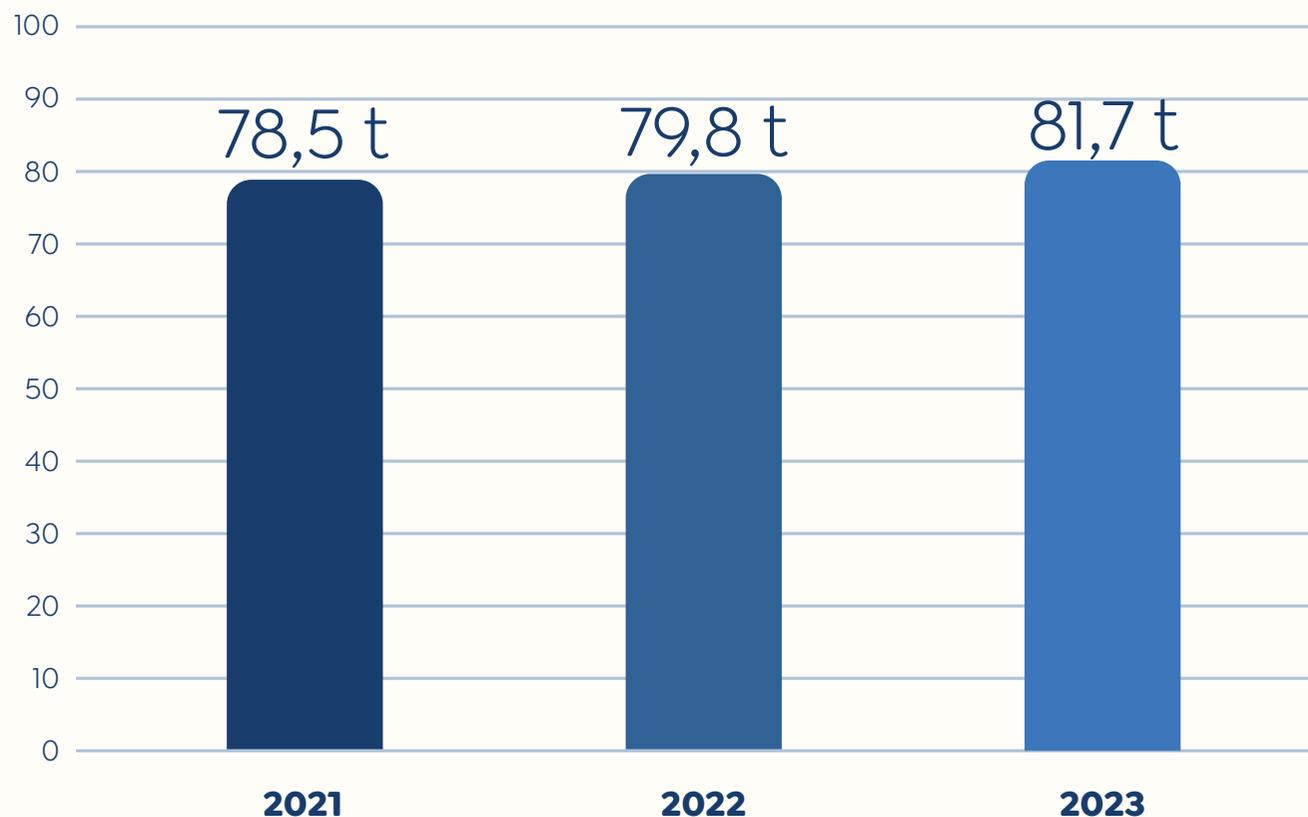
GRI 306-1, 306-4, 306-5

## Recuperação de Embalagens Pós-Consumo



No Mato Grosso do Sul, nossas duas unidades sediadas no estado possuem parceria com o “Programa Recupera”, que realiza a logística reversa de embalagens pós-consumo. O programa é duplamente vantajoso já que além de proporcionar ganhos ambientais significativos também se apresenta como solução para a obrigação legal de corresponsabilidade pela destinação de embalagens geradas em nossas operações. Em 2023, realizamos por meio do Programa a recuperação de 22% da massa de embalagens pós-consumo colocadas no mercado, entre elas, embalagens de papel, papelão, metal e plástico, o que representa 371,39 toneladas de materiais recicláveis. **GRI 306-2**

Embalagens pós-consumo recuperados no MS em toneladas



# Combate ao Desperdício

## Nutrindo a Vida



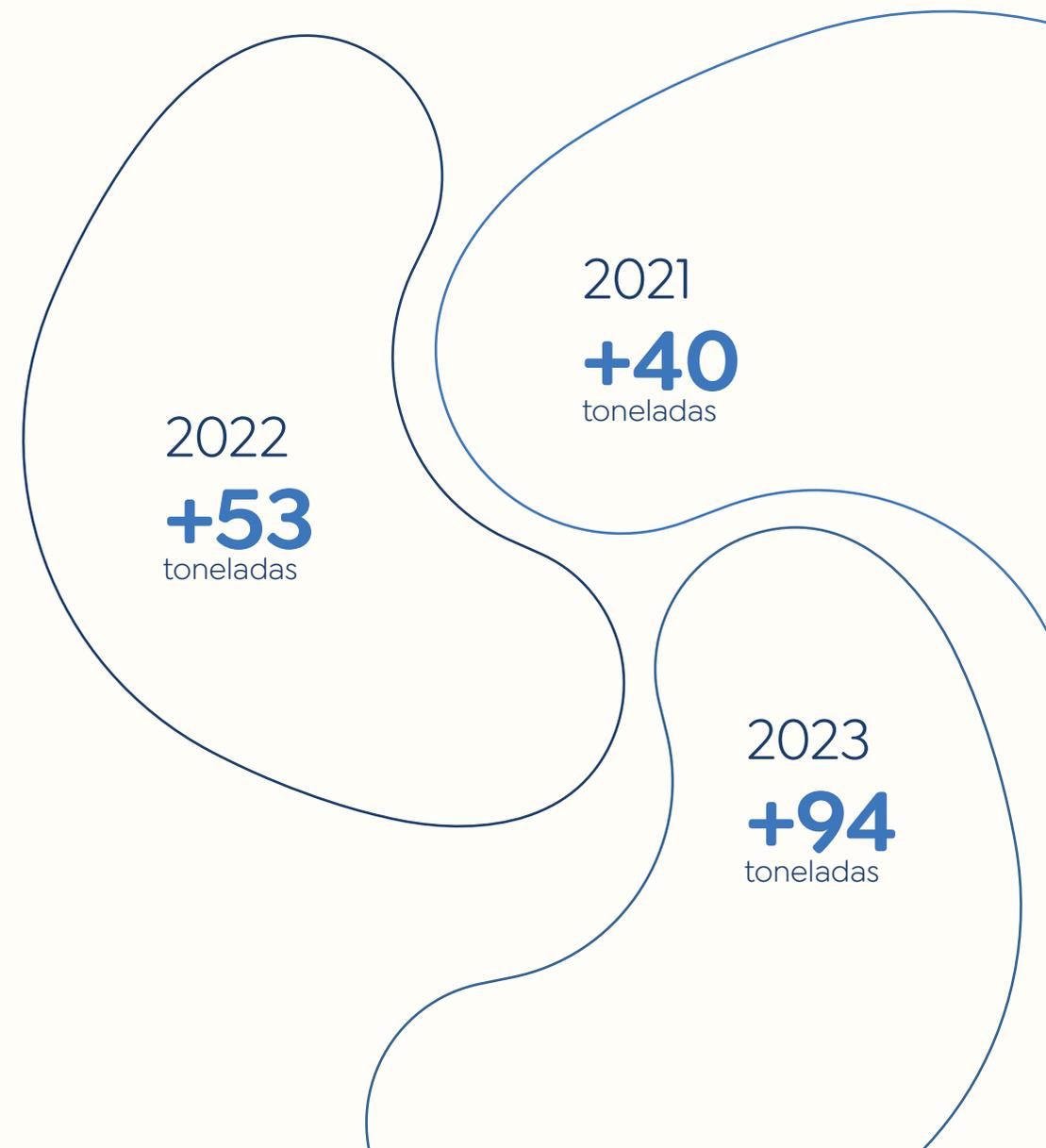
O combate ao desperdício é uma de nossas prioridades. Por este motivo, o Nutrindo a Vida é um programa focado em doar frutas, legumes e verduras que estão totalmente aptos para o consumo humano, mas não estão mais esteticamente atrativos para venda. A doação é direcionada para instituições sociais cadastradas e para o Programa Mesa Brasil, do SESC, contribuindo como complemento alimentar e nutricional de

pessoas em situação de vulnerabilidade e insegurança alimentar. Do ponto de vista ambiental, aproveitar estes alimentos evita que seu destino seja o aterro sanitário, reduzindo o impacto gerado ao meio ambiente.

**GRI 306-2**

Somente no ano de 2023, mais de 94 toneladas de alimentos foram doadas através do programa.

## Frutas, Legumes e Verduras doados em 2021, 2022 e 2023



# Práticas que Transformam

## Recicla Óleo



Em vigor desde 2008, o Programa Recicla Óleo tem dois principais pilares: contribuir com a conservação dos recursos hídricos e conscientizar a comunidade sobre a importância da destinação correta do óleo de cozinha usado. Com pontos de entrega voluntária (PEV) em todas as nossas unidades, coletamos ao decorrer de 2023 mais de 13,5 mil litros de óleo. Todo óleo coletado é vendido para produção de biocombustível e a receita gerada é doada integralmente para 20 entidades sociais. **GRI 306-2**

**+13,5**  
mil litros

de óleo de cozinha coletado



## Compostagem e Doação de Adubo



Estamos em constante busca de alternativas que contribuam para o reaproveitamento dos materiais e evitem a disposição final em aterros sanitários. Neste sentido, em 2023, nosso projeto de compostagem de resíduos orgânicos provenientes do refeitório da nossa sede do Grupo transformou 15 toneladas de resíduos em 1,2 toneladas de adubo. O adubo gerado foi doado para a Horta Comunitária Borba Gato, em Maringá (PR), frequentada pela comunidade local que cultiva hortaliças para venda e consumo próprio.

**15** toneladas  
de resíduos compostados

**1,2** toneladas  
de adubo doado



## Produção de Ecobags e Estopas



Praticando a economia circular, em 2023, estruturamos um projeto que dá um destino mais nobre aos nossos uniformes inservíveis. A iniciativa é realizada em conjunto com o Instituto SENDAS, uma ONG de acolhimento a Imigrantes e Refugiados na região de Maringá (PR).

Nossos uniformes usados são encaminhados ao SENDAS e a partir deles são produzidas Ecobags. Além de garantir um destino ambientalmente adequado, o projeto gera renda para o grupo de mulheres costureiras que confeccionam as Ecobags na instituição.

Os tecidos de uniformes que não podem ser reaproveitados para a produção de Ecobags são direcionados para duas outras instituições: Missão Resgatando Vidas de Marialva (PR) e Núcleo Social Papa João XXIII de Maringá (PR), que produzem estopas com o material.

Ao todo, aproximadamente 800 quilos de uniformes foram reaproveitados nestes projetos.



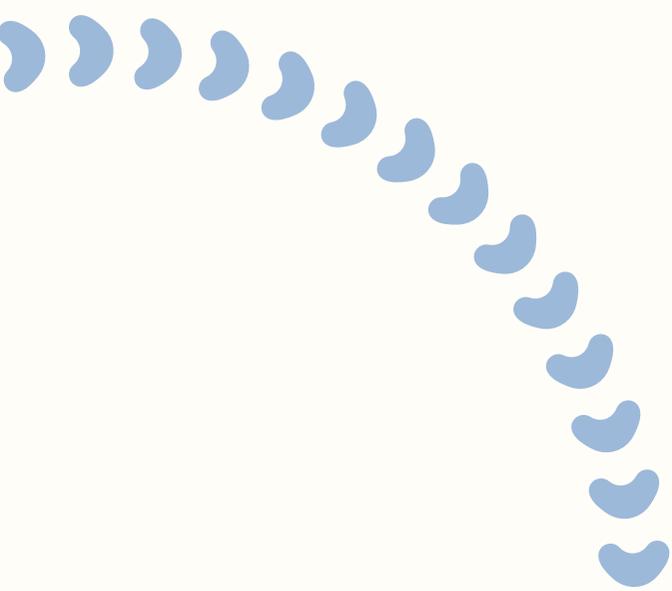
**800 kg**  
de uniformes  
reaproveitados

## Semana do Meio Ambiente



Em celebração à Semana do Meio Ambiente e buscando promover em nossos(as) colaboradores(as) uma reflexão sobre seus hábitos e impactos ambientais, lançamos em junho o Concurso Amigo do Meio Ambiente.

Convidamos nossas pessoas a compartilharem na rede interna da companhia através de fotos, desenhos, textos e vídeos, práticas realizadas no dia a dia para contribuir com a preservação ambiental. Ao final da ação distribuímos 100 mudas de Ipê Roxo, espécie nativa do Brasil.



# Estratégia Climática

## Introdução e Forma de Gestão

GRI 3-3

Combater as mudanças climáticas inclui iniciativas que passam por reduzir emissões atmosféricas, ampliar a eficiência energética e promover letramento e conscientização sobre a temática entre nossas pessoas. Nosso plano para o futuro é inventariar as emissões de gases de efeito estufa em nossas unidades para quantificar de maneira mais precisa nossas emissões e o impacto das ações em andamento para assim, definir metas de redução baseadas em dados e na ciência.





## Emissão de Gases de Efeito Estufa



Eventos extremos como o aumento de secas, variações incomuns de temperaturas e inundações são consequências da atual situação de emergência climática global. Como varejistas, nosso olhar está sempre atento às condicionantes desses eventos que podem afetar cadeias de abastecimento e causar insegurança alimentar em larga escala. O foco do nosso negócio é a distribuição de produtos para milhões de pessoas, e reconhecemos o impacto gerado direta e indiretamente em nossas unidades e em nossa cadeia de distribuição em relação à emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Nossa operação é complexa e envolve várias etapas, como: processo produtivo, armazenamento de produtos perecíveis, atividades logísticas e o gerenciamento de grande quantidade de fornecedores, visando garantir o melhor abastecimento de nossas lojas e atender às necessidades dos nossos clientes. A partir disso, bus-

camos identificar, monitorar e reduzir vulnerabilidades e impactos ambientais em nossa operação. Estamos em constante aprimoramento de processos e controles operacionais para minimizar os impactos causados pela geração e emissão de gases resultantes de nossas atividades, passando por iniciativas para reduzir emissões atmosféricas, ampliar a eficiência energética e promover letramento e conscientização sobre a temática em todo o Grupo.



## Gases Refrigerantes Menos Poluentes

Entre nossas iniciativas para reduzir a emissão de gases refrigerantes com maior potencial poluente, enquadrados no escopo 1 de GEE, destacamos que 52% de nossas unidades operam sem o uso de sistemas com o fluido refrigerante R22 (Clorodifluorometano, descrito no Protocolo de Montreal como o gás com maior índice de destruição), minimizando o potencial de aquecimento global, emissões de gases de efeito estufa e impactos na camada de ozônio. Desse total, 5% são referentes a reformas realizadas nos últimos dois anos, de unidades existentes e operacionais, em que

houve a troca total dos sistemas que operavam com o fluido. Temos como premissa para expansão e inauguração de novas unidades de negócio o uso de sistemas e equipamentos que não operem com o gás refrigerante R22. Além disso, nossa equipe de manutenção é responsável por um cronograma específico e periódico de manutenções preventivas desses sistemas em todas as unidades, garantindo a identificação precoce de falhas e defeitos, evitando o lançamento de toneladas de GEE na atmosfera anualmente.



# Certificação LEED

Implementamos ações que contribuem com o nosso compromisso sustentável no desenvolvimento de projetos e na construção de novas unidades, como a certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design). O LEED certifica boas práticas e sustentabilidade no processo de desenvolvimento de projetos e execução de construções. Alcançamos a certificação no nosso Centro de Distribuição em Penápolis, inaugurado em setembro de 2023, cujo projeto conta com diversas particularidades que auxiliam na mitigação das mudanças climáticas, entre elas:



Equipamentos do sistema de climatização utilizando o gás R410A (sistema de ar-condicionado) e Glicol (sistema de refrigeração) em substituição à gases refrigerantes à base de CFC (clorofluorcarboneto)



Uso de luminárias com maior eficiência energética (LEDs)



Torneiras com fechamento automático e arejadores que reduzem a vazão garantindo um menor consumo de água



Uso de telhas translúcidas instaladas no galpão principal e dimerização das luminárias, excluindo a necessidade do uso de iluminação artificial durante o dia



Uso de telhas termoacústicas em todo o prédio, diminuindo a necessidade do uso de sistemas de climatização



Uso de telhas termoacústicas em todo o prédio, diminuindo a necessidade do uso de sistemas de climatização



## Eficiência Energética

O uso responsável de recursos naturais é fator primordial para a gestão de impactos negativos do negócio. Neste sentido, buscamos aumentar a eficiência energética em nossas operações, adotar premissas de sustentabilidade na concepção de novas unidades e ampliar o uso de energia proveniente de fontes renováveis.

Investimos em modelos de balcões e ilhas de congelados e refrigerados com portas, contribuindo para a diminuição do consumo de energia, sendo esta também uma premissa para a concepção de todas as novas lojas. Além disso, mantivemos o cronograma de manutenções preventivas semestrais dos sistemas de refrigeração em todas as lojas e iniciamos um projeto piloto visando a redução do consumo de energia em compressores, com potencial de replicação para as demais unidades no futuro.

Em relação ao consumo de energia, escopo 2 de GEE, mais de 94% das nossas unidades são adeptas do Mercado Livre de Energia (ACL), cuja geração conta com fontes de energia renováveis, sendo o Grupo Amigão adepto da modalidade de “energia incentivada 50%”.

Para trabalhar a conscientização e engajamento de nosso público interno com temas relacionados ao uso responsável de recursos naturais, incluindo o consumo de energia, iniciamos em setembro de 2023 a campanha “Amigo do Meio Ambiente”, incentivando a adoção de boas práticas e disseminando a cultura de consumo consciente entre nossos colaboradores.

**94%** das unidades  
são adeptas do Mercado Livre de Energia (ACL)

# Logística

## Novo Centro de Distribuição em Penápolis

Nossa operação logística investe constantemente em atualizações de processos e rotas para melhorar o abastecimento de nossas unidades. Isso significa economia de custos, de tempo e menos emissões atmosféricas. Em 7 meses de operação, com a inauguração de um novo Centro de Distribuição em Penápolis, reduzimos cerca de 2,3 t de CO<sub>2</sub>, equivalente a 2,3 créditos de carbono. Para otimizar o processo e possibilitar a entrega de maior quantidade de produtos em uma única viagem, nossos caminhões passam pela verificação e otimização de sua cubagem, essencial para o sucesso do planejamento logístico.

Redução da emissão

**2,3 t de CO<sub>2</sub>**

## Fornecedores Locais

Das vendas dos produtos de frutas, legumes e verduras (FLV) de 2023, cerca de 64% foram provenientes de fornecedores locais, assim entendidos os que estão localizados em um raio máximo de 300 quilômetros de distância das lojas. Essa ação, além de fortalecer o desenvolvimento local da economia, gera uma significativa redução no deslocamento de insumos e consequente diminuição na emissão de gases nas nossas rotas logísticas.

Essas iniciativas são passos fundamentais para que nossas operações sejam cada vez mais sustentáveis e sabemos que temos um longo caminho a percorrer. Para quantificar de maneira mais precisa o impacto das ações que já estamos tomando e assim definir metas de redução para o futuro, conforme nossas estratégias, estamos em fase de planejamento para inventariar as emissões de gases de efeito estufa em nossas unidades. [GRI 3-3 • 305-1](#)

**64% de FLV**

provenientes de fornecedores locais





# Anexos

# Créditos

## Consultoria, redação e diagramação

---

### **Grupo Amigão**

Redação: Cleide Nakashima, Janaína Ramos Ferreira e Sara Belini de Gois

Revisão: Aline Pompanin Dourado, Bruna Tais Lima, Cleide Nakashima, Eduardo Caballero, Eishila Maria Silva Ferreira, Isabela Dalton, Janaína Ramos Ferreira, Ligia Gomes Melchior, Marcos Pedroso, Osnir Dias Barboza, Renata Gonçalves de Souza e Sara Belini de Gois

### **Great People ESG**

Consultoria: Nadheska Rodrigues

Revisão: Patrícia Mello Silva

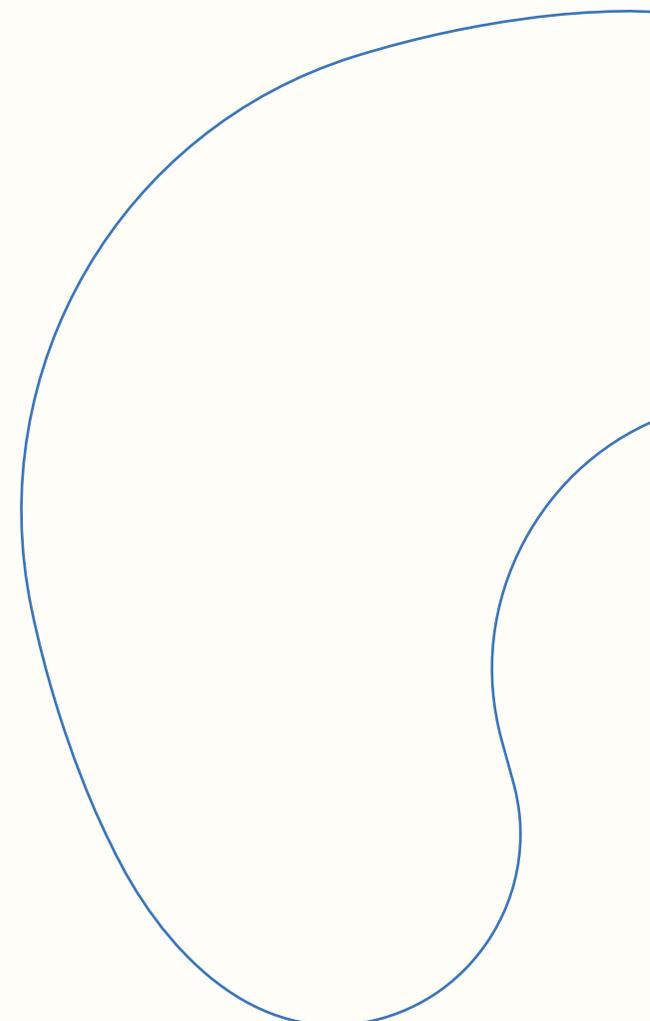
Projeto gráfico: Lucas Martinez

Diagramação: Yuri Félix, Marco Barbaresco, Fernanda Stecanela e Lucas Martinez

## Fotos e ilustrações

---

Bancos de imagens e acervo digital do Grupo Amigão.



# Índice de Desenvolvimento Sustentável



**ODS 1**  
Eradicação da Pobreza

[p. 96](#) [p. 98](#) [p. 113](#) [p. 114](#)



**ODS 5**  
Igualdade de Gênero

[p. 63](#) [p. 95](#) [p. 115](#)



**ODS 9**  
Indústria, Inovação e Infraestrutura

[p. 104](#)



**ODS 13**  
Ação Contra a Mudança Global do Clima

[p. 103](#) [p. 116](#)



**ODS 2**  
Fome Zero e Agricultura Sustentável

[p. 81](#) [p. 101](#) [p. 113](#) [p. 114](#)



**ODS 6**  
Água Potável e Saneamento

[p. 102](#) [p. 103](#) [p. 111](#) [p. 114](#)



**ODS 10**  
Redução das Desigualdades

[p. 54](#) [p. 55](#) [p. 59](#) [p. 92](#)  
[p. 93](#) [p. 94](#) [p. 96](#) [p. 97](#)  
[p. 98](#) [p. 99](#) [p. 100](#) [p. 101](#)  
[p. 103](#) [p. 115](#)



**ODS 15**  
Vida Terrestre

[p. 102](#) [p. 116](#) [p. 118](#)



**ODS 3**  
Saúde e Bem-Estar

[p. 57](#) [p. 63](#) [p. 65](#) [p. 66](#)  
[p. 71](#) [p. 95](#) [p. 96](#) [p. 98](#)  
[p. 99](#) [p. 100](#) [p. 113](#) [p. 114](#)



**ODS 7**  
Energia Limpa e Acessível

[p. 118](#)



**ODS 11**  
Cidades e Comunidades Sustentáveis

[p. 62](#) [p. 92](#) [p. 94](#) [p. 95](#)  
[p. 96](#) [p. 102](#) [p. 110](#) [p. 111](#)  
[p. 113](#) [p. 114](#) [p. 118](#)



**ODS 17**  
Parcerias e Meios de Implementação

[p. 62](#) [p. 63](#) [p. 92](#) [p. 93](#)  
[p. 94](#) [p. 95](#) [p. 96](#) [p. 97](#)  
[p. 98](#) [p. 99](#) [p. 100](#) [p. 101](#)  
[p. 102](#) [p. 103](#) [p. 110](#) [p. 113](#)  
[p. 114](#) [p. 115](#) [p. 116](#)



**ODS 4**  
Educação de Qualidade

[p. 52](#) [p. 53](#) [p. 102](#)



**ODS 8**  
Trabalho Decente e Crescimento Econômico

[p. 52](#) [p. 53](#) [p. 54](#) [p. 55](#)  
[p. 56](#) [p. 57](#) [p. 58](#) [p. 59](#)  
[p. 60](#) [p. 61](#) [p. 62](#) [p. 66](#)  
[p. 67](#) [p. 71](#) [p. 115](#)



**ODS 12**  
Consumo e Produção Responsáveis

[p. 86](#) [p. 95](#) [p. 102](#) [p. 110](#)  
[p. 111](#) [p. 112](#) [p. 114](#) [p. 115](#)  
[p. 118](#)

# Índice GRI

A Companhia Sulamericana de Distribuição, Grupo Amigão, relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01/01/2023 até 31/12/2023. GRI 1: Fundamentos 2021.

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<b>Conteúdos Gerais</b>						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização		-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Entidades incluídas neste relatório de sustentabilidade: Amigão Supermercados, Stock Atacadista, Magni e Benev.	Pág. 3; 14			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Período de relato: 01/01/2023 até 12/12/2023 Frequência: anual	Pág. 14;			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulações de informações relativas a relatos anteriores.	-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-5 Verificação externa	Este relato de sustentabilidade não passou por asseguração de terceira parte ou verificação externa.	-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		Pág. 29; 78			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-7 Empregados		Pág. 46			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são empregados		Pág. 48			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição		Pág. 32	GRI 2-9 c: Faltam informações ao relato		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		Pág. 32	GRI 2-10 a, b: Faltam informações ao relato		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		Pág 32			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos		Pág. 36	GRI 2-12 a, b, c: Faltam informações ao relato		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		Pág. 36;37			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		Pág. 14			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse		Pág. 35			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais		Pág. 36	GRI 2-16 a, b: Faltam informações ao relato		O Grupo Amigão não possui o requisito, mas está dentro das prioridades de desenvolvimento para o próximo ciclo de divulgação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável, assim como a supervisão dos impactos, sua frequência e medidas em respostas à avaliação acontece durante os períodos de identificação e atualização dos temas materiais, revisão e demonstração de resultados estratégicos e elaboração de relato de sustentabilidade.	-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Os membros do conselho de administração aprovam as políticas de remuneração da companhia. Há a presença de consultores externos de remuneração durante execução das políticas e das definições das grades de remuneração.	-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração		-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração		-			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual		-	GRI 2-20 a, b	Informação indisponível	O Grupo Amigão não possui o resiquito, mas está dentro das prioridades de desenvolvimento para o próximo ciclo de divulgação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável		Pág; 3			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23 Compromissos de política		Pág. 35			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-24 Incorporação de compromissos de política	Apesar da existência de diversas práticas, a forma como delega responsabilidades para a implementação dos compromissos nos diferentes níveis dentro da organização e integra as estratégias políticas e procedimentos operacionais, o modo como incorpora seus compromissos com e por meio de suas relações de negócios ainda não possui um modelo estruturado.	-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos		Pág. 38			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	A estratégia adotada para abordar e identificar queixas é por meio do Serviço de Atendimento ao Consumidor ou Canal de denúncias, que é terceirizada para assegurar a imparcialidade das tratativas. Os usuários-alvo dos mecanismos de queixas são envolvidos no processo de análise, quando são solicitadas mais informações aos stakeholders sobre esses impactos. Após resolução, é dada a resposta formal aos envolvidos. O rastreo e eficácia dos mecanismos utilizados acontece pelos indicadores de tempo de resolução dos chamados.	-			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve registro de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos.	-			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28 Participação em associações		Pág. 89			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders		Pág. 14; 17			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% de nossos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva.	-			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais		Pág. 17			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-2 Lista de temas materiais		Pág. 17			
<b>Tema Material: Governança Corporativa</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		-			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	As demonstrações financeiras de 2023 podem ser acessadas em nosso site: <a href="https://www.grupoamigao.com/demonstracoes-financeiras">https://www.grupoamigao.com/demonstracoes-financeiras</a> . Desde 2010, essas demonstrações são auditadas anualmente por auditores externos independentes, que também avaliam os controles internos da empresa.	-			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Estamos trilhando nossa Jornada ESG e entendemos que o monitoramento das emissões de GEE e um plano de ação para sua minização é extremamente relevante para nosso futuro enquanto negócio e enquanto sociedade. Ainda hoje, não avaliamos as implicações financeiras das mudanças climáticas em nossas operações.	-			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A Companhia não possui um programa de aposentadoria além da previdência social brasileira.	-			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		-			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não avaliamos operações sujeitas à riscos relacionados à corrupção.	-			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		-		Informação indisponível/incompleta	Pensando em construir uma organização mais forte, transparente e ética, planejamos implementar capacitações específicas para políticas e procedimentos de combate à corrupção que incluam todos os nossos colaboradores.
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não tivemos casos confirmados de qualquer tipo de corrupção no ano de 2023.				
<b>Tema Material: Privacidade E Segurança Da Informação</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Pág. 42; 80			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		Pág. 86			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		Pág. 86			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		Pág. 86			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes		Pág. 42			
<b>Tema Material: Práticas Justas de Trabalho</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Pág. 45			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados		Pág. 48; 49			
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		Pág. 68;72			
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/paternidade		Pág. 68			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		Pág. 69			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		Pág. 73; 75			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho		Pág 71			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		Pág. 73; 75			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		Pág. 69			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador		Pág 71			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		Pág. 69			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		Pág. 69			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho		Pág 73; 75; 76			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais		Pág. 69; 71; 73			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		Pág. 62			
<b>Tema Material: Direitos Humanos E Diversidade</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Pág. 45; 52; 53; 54			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados		Pág. 49; 50			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		Pág. 51	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes.	Informação indisponível/incompleta	<p>A estrutura salarial foi construída em parceria com consultoria externa e apresentada e aprovada pelos diretores e conselheiros, sendo o modelo vigente atual.</p> <p>Este processo nos oportuniza uma gestão de salários de forma justa, sem qualquer distinção relacionada a gênero ou outros fatores, buscando transparência e comprometimento igualitário de toda a equipe de colaboradores.</p> <p>Monitoramos a remuneração em todas as categorias funcionais aplicadas hoje na Companhia e estamos trabalhando para melhorar o tratamento dessa informação para comunicar em nossos relatos futuros de maneira clara e objetiva, desta maneira minimizando os riscos de interpretações diferentes da realidade.</p>
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Pág. 52			
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Pág. 52			
<b>Tema Material: Desenvolvimento das Regiões Onde Atua</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Pág. 78			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero		-		Informação indisponível	O Grupo Amigão não possui o resiquito, mas está dentro das prioridades de desenvolvimento para o próximo ciclo de divulgação
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100 % dos membros da diretoria residem em Maringá, PR.	-			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		Pág. 56			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		-		Informação indisponível	O Grupo Amigão não possui o resiquito, mas está dentro das prioridades de desenvolvimento para o próximo ciclo de divulgação
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais		Pág. 78			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local		Pág. 90			
<b>Tema Material: Gestão de Fornecedores</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Pág. 77; 78;			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		Pág. 78			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		-	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Informação indisponível/incompleta	<p>Para garantir que nossa companhia estabeleça relações comerciais com empresas que também respeitem os mesmos princípios e valores que acreditamos, firmamos um Acordo Geral de Fornecimento e uma Política Geral de Fornecimento. Além disso, colocamos em prática a exigência de requisitos essenciais para que nossa cadeia de suprimentos tenha parâmetros bem definidos de comportamento. Esses requisitos estão presentes no nosso Código de Ética e Conduta.</p> <p>Estamos avaliando a inclusão de critérios sociais e de garantia aos direitos humanos e ambientais para a seleção e qualificação de nossos fornecedores</p>

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		-	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Informação indisponível/incompleta	Para garantir que nossa companhia estabeleça relações comerciais com empresas que também respeitem os mesmos princípios e valores que acreditamos, firmamos um Acordo Geral de Fornecimento e uma Política Geral de Fornecimento. Além disso, colocamos em prática a exigência de requisitos essenciais para que nossa cadeia de suprimentos tenha parâmetros bem definidos de comportamento. Esses requisitos estão presentes no nosso Código de Ética e Conduta.
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		-	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Informação indisponível/incompleta	Estamos avaliando a inclusão de critérios sociais e de garantia aos direitos humanos e ambientais para a seleção e qualificação de nossos fornecedores
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		-	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Informação indisponível/incompleta	Como estratégia para a criação de uma cadeia de valor mais sustentável, estamos avaliando a inclusão de critérios sociais e de garantia aos direitos humanos e ambientais para a seleção e qualificação de nossos fornecedores e, a partir da implementação dos critérios, divulgar dados referentes aos mesmos.
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		Pág. 78			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		-	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Informação indisponível/incompleta	
<b>Tema Material: Gestão de Resíduos e Rejeitos</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Pág. 107; 109			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos		Pág. 111			
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados		Pág. 109;			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página do relatório)	Omissões do relatório		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final		Pág. 109; 111			
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final		Pág. 109; 111			
<b>Tema Material: Emissões</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Pág. 122			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		Pág. 122	GRI 305: Emissões 2016	Informação indisponível/incompleta	Apesar de implementar ações para substituição de gases refrigerantes, monitoramento e uso eficiente de energia, ainda não inventariamos nossas emissões de gases de efeito estufa. Nosso plano para o futuro é inventariar as emissões de gases de efeito estufa em nossas unidades para, assim, definir metas de redução baseadas em dados e na ciência.
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		-			
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		-			
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		-			
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		-			
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)		-			
GRI 305: Emissões 2016	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas		-			

[www.grupoamigao.com](http://www.grupoamigao.com)

